**Deutscher Bundestag** **Drucksache 16/6044**

**16. Wahlperiode** 02. 07. 2007

# Unterrichtung

**durch die Bundesregierung**

## Bericht der Bundesregierung über die Wirkung der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention

Inhaltsverzeichnis



*Zugeleitet mit Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 28. Juni 2007 gemäß § 160 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.*

**Tabellenverzeichnis**

**Abbildungsverzeichnis**

## Zusammenfassung

Die Bundesregierung erstattet den gesetzgebenden Körperschaften des Bundes gemäß § 160 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) folgenden Bericht über die Wirkungen der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention.

Die selbstbestimmte Teilhabe schwerbehinderter Menschen am gesellschaftlichen Leben und am Arbeitsleben ist das Ziel der Politik der Bundesregierung. Denn Arbeit ist für behinderte wie für nicht behinderte Menschen ein wesentliches Element gesellschaftlicher Teilhabe. Daher setzt sich die Bundesregierung nachdrücklich für eine verstärkte berufliche Integration von Menschen mit Behinderung ein, vor allem auch für eine berufliche Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Dies entspricht auch der Aussage des Koalitionsvertrages vom 11. November 2005, wonach die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen intensiviert werden soll. Um dieses Ziel zu erreichen gilt es, die Beschäftigungschancen behinderter Menschen konsequent zu verbessern. Hier wurde Einiges erreicht:

– 2005 waren rund 914 000 schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt.
– Die Zahl beschäftigter schwerbehinderter Menschen ist von 2003 bis 2005 um 1,2 Prozent gestiegen, die Zahl der beschäftigten schwerbehinderten Frauen um 4 Prozent.
– Die Zahl der besetzten Pflichtarbeitsplätze hat sich seit 2001 um über 4 Prozent erhöht; die Beschäftigungsquote ist von 3,8 Prozent auf 4,2 Prozent in 2005 gestiegen.

Diese Entwicklung zeigt, dass Arbeitgeber in steigendem Umfang bereit sind, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Die bestehenden gesetzlichen Instrumente zur Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen wirken. Daher besteht kein Anlass, die Beschäftigungspflichtquote von derzeit 5 Prozent für Arbeitgeber, die mindestens 20 Arbeitsplätze haben, zu verändern.

Gleichwohl ist festzustellen, dass es 2005 über 32 000 Arbeitgeber gab, die ihre Beschäftigungspflicht nicht erfüllt haben und keinen einzigen schwerbehinderten Menschen beschäftigten. Zwar ist ihre Zahl in den letzten Jahren gesunken, dennoch gilt es darauf hinzuwirken, dass sich möglichst wenig Arbeitgeber ihrer gesellschaftspolitischen Pflicht gänzlich entziehen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales prüft daher, ob die Einführung einer erhöhten Ausgleichsabgabe für beschäftigungspflichtige Arbeitgeber, die keinen schwerbehinderten Menschen beschäftigen, sinnvoll ist.

Die Gesamtarbeitslosigkeit sinkt seit 2006 während die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen erst seit Januar 2007 abnimmt. Die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen entwickelt sich also weniger positiv als die allgemeine Arbeitslosigkeit. Daneben ist festzustellen, dass Integrationsfachdienste bislang nur in sehr geringem Umfang von den Arbeitsagenturen, den Arbeitsgemeinschaften und den zugelassenen kommunalen Trägern mit der Vermittlung arbeitsloser schwerbehinderter Menschen beauftragt wurden. Die Beteiligung der Integrationsfachdienste an der Vermittlung schwerbehinderter Menschen ist zu verbessern. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird daher Gespräche mit der Bundesagentur für Arbeit, den kommunalen Spitzenverbänden und den Ländern führen, um die bestmögliche Unterstützung schwerbehinderter Menschen durch die Träger der Arbeitsverwaltung zu erreichen.

Es hat sich zudem gezeigt, dass es für schwerbehinderte Menschen, deren Leistungsfähigkeit an der Grenze zur Werkstattbedürftigkeit liegt und die einen besonderen Unterstützungsbedarf haben, lediglich in den Integrationsprojekten eine bundesweit einheitliche Förderstruktur mit einem betrieblichen Ansatz gibt. In dem Bericht werden einzelne Modelle der so genannten unterstützten Beschäftigung dargestellt, die deutlich zeigen, dass betriebliche Maßnahmen zu hohen Eingliederungserfolgen führen, wenn die schwerbehinderten Menschen die dafür erforderliche individuelle und betrieblich orientierte Unterstützung bekommen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales prüft daher, einen gesetzlichen Förderrahmen für unterstützte Beschäftigung zu schaffen.

Die Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ leistet einen wichtigen Beitrag, um Arbeitgeber zu motivieren, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. So wurden seit September 2004 41 Projekte in allen Regionen Deutschlands durchgeführt. Mehrere tausend Unternehmen wurden über die Ziele der Initiative informiert. Zahlreiche Informationsveranstaltungen sprachen ein großes Publikum an.

Die Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ soll daher fortgeführt werden. Dabei bleiben die drei Schwerpunktthemen (Ausbildung, Beschäftigung und betriebliche Prävention) erhalten. Es sollen aber die Übergänge zwischen den verschiedenen Phasen des Erwerbslebens (z. B. von der Schule in die Ausbildung und von der Ausbildung in den Beruf) unter dem Motto „job organisiert Brücken“ stärker berücksichtigt werden. Außerdem soll die Initiative auf weniger, aber großflächigere Projekte konzentriert werden. Schließlich wird das Programm „Job4000“ zur besseren beruflichen Integration besonders betroffener schwerbehinderter Menschen, mit dem individuelle Arbeitsplätze konkret gefördert werden sollen, als Aktivität in die Initiative eingebunden. Indem künftig Arbeitgeber sensibilisiert und gleichzeitig Arbeitsplätze finanziell gefördert werden, leistet die Bundesregierung einen nachhaltigen Beitrag zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen.

## 1 Die Politik der Bundesregierung für behinderte Menschen

Mit dem SGB IX, dem Behindertengleichstellungsgesetz und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz haben Bundesregierung und Gesetzgeber modernes und bürgernahes Recht für behinderte Menschen geschaffen. Nicht mehr Fürsorge und Versorgung stehen im Mittelpunkt,

sondern die selbstbestimmte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und am Arbeitsleben sowie die Beseitigung der Hindernisse, die der Chancengleichheit behinderter Menschen entgegenstehen. Diese neue Politik ist für die behinderten Menschen ganz konkret spürbar:

- Mit dem durch das SGB IX eingeführten Persönlichen Budget haben behinderte Menschen ab dem 1. Januar 2008 einen Rechtsanspruch auf Geldbeträge oder Gutscheine für die ihnen zustehenden Leistungen. Bis dahin ist das Persönliche Budget eine Kann-Leistung. Die behinderten Menschen können damit auf Wunsch den Einkauf von Leistungen selbständig regeln. Um die Inanspruchnahme des Persönlichen Budgets zu fördern, wird das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hierzu seine Öffentlichkeitsarbeit verstärken.
- Die Barrierefreiheit für behinderte Menschen wird weiter verbessert. Dies betrifft nicht nur bauliche Änderungen, sondern beispielsweise auch die Möglichkeit, eigene Rechte selbst wahrzunehmen. Daher werden die Rechte blinder und sehbehinderter Menschen auch im Bereich des gerichtlichen Verfahrens weiter gestärkt. Im Gerichtsverfassungsgesetz ist geregelt, dass blinden und sehbehinderten Menschen die für sie bestimmten Dokumente in einer für sie wahrnehmbaren Form zugänglich gemacht werden müssen, soweit dies zur Wahrnehmung ihrer Rechte im Verfahren erforderlich ist. Die am 1. Juni 2007 in Kraft getretene Verordnung zur barrierefreien Zugänglichmachung von Dokumenten für blinde und sehbehinderte Menschen im gerichtlichen Verfahren trifft hierzu die näheren Bestimmungen. Diese orientiert sich vom Grundsatz her an der Verordnung über barrierefreie Dokumente in der Bundesverwaltung. Auch auf europäischer Ebene setzt sich die Bundesregierung aktiv für die Herstellung der Barrierefreiheit ein, konkret im europäischen Reiseverkehr.
- Die berufliche Integration behinderter und schwerbehinderter Menschen ist mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vom 23. April 2004 (BGBl. I S. 606) verbessert worden, das am 1. Mai 2004 in Kraft trat. Auf dieses Gesetz geht auch der vorliegende Bericht zurück. Gemäß § 160 Abs. 2 SGB IX berichtet die Bundesregierung den gesetzgebenden Körperschaften des Bundes bis zum 30. Juni 2007 über die Wirkungen der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention. Ausweislich der Gesetzesbegründung soll über die Ergebnisse der mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen getroffenen Regelungen berichtet und sowohl auf die Ergebnisse der Bemühungen der Integrationsfachdienste um die Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben als auch die Höhe der Beschäftigungspflichtquote eingegangen werden.

**Gute Rahmenbedingungen verbessern die Beschäftigungssituation**

Obwohl es zahlreiche gesetzliche Regelungen zur Förderung der beruflichen Teilhabe schwerbehinderter Menschen gibt, kann ihre Situation nicht losgelöst von der allgemeinen Situation auf dem Arbeitsmarkt betrachtet werden.

Beispielhaft ist hier die am 13. September 2006 vom Bundeskabinett beschlossene Initiative 50plus zu nennen, mit der die Bundesregierung vor dem Hintergrund des demografischen Wandels die Beschäftigungschancen und die Beschäftigungsfähigkeit älterer Menschen verbessert. Ziele der Initiative sind eine höhere Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, eine deutliche Erhöhung der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung und eine bessere Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser. Diese Ziele sollen unter anderem mit dem Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen vom 19. April 2007 (BGBl. I S. 538) erreicht werden, das am 1. Mai 2007 in Kraft getreten ist. Von den in diesem Gesetz vorgesehenen Maßnahmen profitieren generell ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, und damit auch ältere schwerbehinderte Beschäftigte. Dazu gehören insbesondere auch ein Kombilohn für Ältere und neu gestaltete Eingliederungszuschüsse. Die zunächst bis Ende 2009 befristete Regelung, dass schwerbehinderte Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, Eingliederungszuschüsse für die Dauer von bis zu 36 Monaten und besonders betroffene schwerbehinderte Menschen bis zu 60 Monaten erhalten können, wurde in die Regelförderung übernommen.

Daneben gelten auch für schwerbehinderte ältere Menschen die in einem eigenen Eingliederungszuschuss für Ältere vorgesehenen Regelungen, dass Eingliederungszuschüsse für Beschäftigte, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, eine Förderhöhe von 30 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts nicht unterschreiten dürfen und die Förderdauer mindestens ein Jahr beträgt. Diese Regelung wird zu einer verlässlicheren Förderpraxis führen, da nun nicht nur Obergrenzen sondern auch ein Minimum für die Förderung mit Eingliederungszuschüssen definiert sind.

Im Bereich Ausbildung wurde mit dem Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland seit 2004 ein Zeichen für die enge Zusammenarbeit von Wirtschaft und Bundesregierung gesetzt. Partner des Paktes sind der Deutsche Industrie- und Handelskammertag, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, der Zentralverband des Deutschen Handwerks, der Bundesverband der Deutschen Industrie, der Bundesverband der Freien Berufe und die Bundesministerien für Wirtschaft und Technologie, für Bildung und Forschung sowie für Arbeit und Soziales. Mit großem Engagement und einer neuen Qualität der Zusammenarbeit haben die Paktpartner seit 2004 eine Verbesserung der Ausbildungssituation erreicht. Die Zusage der Wirtschaft, jährlich 30 000 neue Ausbildungsplätze einzuwerben, wurde mehr als doppelt übertroffen, und auch die Zahl der von der Wirtschaft bereitgestellten Plätze für eine Einstiegsqualifizierung übertraf die Zusage deutlich. Insgesamt hat der Ausbildungspakt eine Trendwende auf dem Ausbildungsmarkt bewirkt. Der Paktlenkungsausschuss hat am

5. März 2007 die Verlängerung und Fortentwicklung des Ausbildungspaktes bis 2010 beschlossen. Der Bundesverband der Freien Berufe ist neuer Paktpartner. Die Wirtschaft setzt das nun verbindliche Ziel, im Durchschnitt pro Jahr 60 000 neue Ausbildungsplätze einzuwerben. Daneben sollen jährlich 40 000 Plätze für die betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQJ) bereitgestellt werden. Neu ist die Zusage, dass jedes Jahr 30 000 neue Ausbildungsbetriebe gewonnen werden sollen.

Die Bundesregierung hatte ab Okober 2006 das Sonderprogramm Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ-Programm) um ein Jahr bis 2008 verlängert und von bisher 25 000 auf 40 000 Plätze aufgestockt. Im Ausbildungpakt hat sie sich verpflichtet, die Förderung von 40 000 Plätzen bis 2010 sicherzustellen. Daneben enthält der Ausbildungspakt erstmals die Zusage, die Bundesagentur für Arbeit werde „ausbildungsbegleitende Hilfen zugunsten von benachteiligten Jugendlichen ausweiten, insbesondere auch zugunsten von jungen Migranten sowie von behinderten und schwerbehinderten jungen Menschen, [sowie] berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen einschließlich der Maßnahmen für behinderte Jugendliche auf hohem Niveau fortführen“.

Alle Paktpartner haben zugesagt, besonders auf die Schaffung von mehr betrieblichen Ausbildungsplätzen für behinderte und schwerbehinderte Jugendliche zu achten.

### Die Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ und das Programm Job4000 geben wichtige Impulse

Bereits im Entwurf des Gesetzes zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen hat die Bundesregierung ausgeführt, dass die angestrebten Verbesserungen für schwerbehinderte Menschen insbesondere beim Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung sowie bei der Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse durch Änderung gesetzlicher Regelungen allein nicht erreicht werden können. Erforderlich sei vielmehr ein Zusammenwirken aller, um die Verantwortung für die Teilhabe behinderter und schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben gemeinsam zu tragen. Wenn positive Entscheidungen für Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen initiiert, stabilisiert und ausgeweitet werden sollen, könne dies nur erfolgreich sein bei koordiniertem Zusammenwirken von Bundesregierung, Ländern, Beauftragten für die Belange behinderter Menschen, Organisationen der Sozialpartner und der behinderten Menschen sowie Behörden auf Bundes- und Landesebene – unterstützt auch durch Unternehmen, Verbände von Rehabilitationsträgern, Zusammenschlüsse betrieblicher Interessenvertretungen und private Initiativen.

Die Bundesregierung hat daher die Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ gestartet, um Unternehmen zu motivieren, verstärkt behinderte Menschen auszubilden, sie zu beschäftigen und sich für betriebliche Prävention zu engagieren. Seit dem Beginn der Initiative im Jahr 2004 wurden 41 Projekte in fast allen Regionen Deutschlands durchgeführt. Mehrere tausend Unternehmen wurden über die Ziele der Initiative informiert und mehrere hundert wurden durch Schulungsveranstaltungen oder persönliche Beratungsgespräche aktiv in die Projektdurchführungen eingebunden. Die Inhalte und die bisherigen Erfolge der Initiative „job“, die über das Jahr 2007 hinaus fortgesetzt werden soll, werden ausführlich weiter unten in einem eigenen Kapitel dargestellt.

Als Teil der Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemeinsam mit den Ländern das Programm Job4000 zur besseren beruflichen Integration besonders betroffener schwerbehinderter Menschen initiiert, das am 1. Januar 2007 gestartet ist. Damit wird die Koalitionsvereinbarung vom November 2005 umgesetzt, die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen zu intensivieren. Ziel ist, mehr Menschen mit Behinderung die Möglichkeit zu geben, ihren Lebensunterhalt außerhalb von Werkstätten für behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erarbeiten. Mit dem Programm Job4000 sollen Menschen individuell gefördert werden, die besondere Schwierigkeiten haben, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Hier sind Menschen, die den Übergang aus einer Werkstatt angehen wollen, besonders angesprochen, aber auch schwerbehinderte Jugendliche, die einen betrieblichen Ausbildungsplatz suchen.

Im Rahmen von Job4000 sollen für mindestens 1 000 besonders betroffene schwerbehinderte Menschen, die zum Beispiel aus einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln wollen, zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden. Der Bund stellt für diesen Personenkreis 18 Mio. Euro zur Verfügung und die Länder noch einmal Mittel in gleicher Höhe. Damit kann ein Arbeitsplatz über die gesamte Förderdauer von bis zu fünf Jahren mit bis zu 36 000 Euro gefördert werden.

Weiterhin sollen für mindestens 500 schwerbehinderte Jugendliche neue, betriebliche Ausbildungsplätze geschaffen werden. Vorgesehen ist, dass der Arbeitgeber zu Beginn der Ausbildung bis zu 3 000 Euro und bei Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis noch einmal bis zu 5 000 Euro erhält. Hierzu stellt der Bund 2 Mio. Euro zur Verfügung und die Länder wiederum Mittel in gleicher Höhe.

Als dritte Säule sollen mindestens 2 500 schwerbehinderte Menschen durch Integrationsfachdienste auf ihrem Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt werden. Für ihre Tätigkeit erhalten die Integrationsfachdienste Leistungen von bis zu 250 Euro pro Monat und Person. Der Bund stellt hierfür 11,25 Mio. Euro zur Verfügung.

Das Programm wird verantwortlich durch die Länder durchgeführt. Regelmäßig werden dies die Integrationsämter sein, die dann auch die Entscheidung treffen, welche Personen durch Job4000 konkret gefördert werden. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und der Hauptfürsorgestellen hat Eckpunkte für die Umsetzung des Programms entwickelt. Daneben wird die Bundesagentur für Arbeit die vom Programm geförderten Menschen durch ihre Fördermöglichkeiten nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) zielgerichtet und wirkungsorientiert unterstützen. Sie hat hierzu eine

Handlungsempfehlung herausgegeben, in der die Bundesagentur ihr originäres Interesse an einer engen Zusammenarbeit mit allen an dem Programm Beteiligten ausdrückt. Dies ist die Grundlage für eine gute Kooperation.

Ziel von Job4000 ist auch, Erkenntnisse zu sammeln, welche Rahmenbedingungen für eine Beschäftigung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erforderlich sind und wie diese ausgestaltet sein müssen, um bundesweit wirksam zu sein. Daher ist für das Programm Job4000 eine wissenschaftliche Begleitung und Gesamtbetreuung vorgesehen. Ihre Aufgabe wird es sein, die Erfahrungen aller an der beruflichen Eingliederung schwerbehinderter Menschen Beteiligten miteinander zu verknüpfen und zu vernetzen, Daten zu erheben und auszuwerten und Empfehlungen für geeignete Strategien zu geben. Hier wird ein besonderes Augenmerk auf die Nachhaltigkeit der Vermittlungen in Ausbildung und Beschäftigung liegen. Die Begleitung ist bis 2013 angelegt, um die berufliche Entwicklung der geförderten Menschen auch nach Auslauf der Förderung zu beobachten.

Mit der Verknüpfung der Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ mit Job4000, das heißt mit der Sensibilisierung von Arbeitgebern auf der einen Seite und der konkreten Förderung von individuellen Arbeitsplätzen auf der anderen Seite, leistet die Bundesregierung einen nachhaltigen Beitrag zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen.

**Übereinkommen der Vereinten Nationen stärkt die Rechte behinderter Menschen weltweit**

Auch auf internationaler Ebene wurden die Rechte behinderter Menschen gestärkt: Seit dem 30. März 2007 steht den Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen das „Übereinkommen über die Rechte behinderter Menschen“ und das dazugehörige Fakultativprotokoll zur Unterzeichnung und Ratifikation offen. Bereits am ersten Tag haben 81 Staaten das Übereinkommen während einer feierlichen Zeremonie unterzeichnet. 44 Staaten unterzeichneten ebenfalls das Fakultativprotokoll. Deutschland gehört mit seiner Unterschrift unter das Übereinkommen und das Fakultativprotokoll zu den ersten Zeichnerstaaten und setzte damit während der deutschen EU-Ratspräsidentschaft und des „Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle“ ein sichtbares Zeichen seines Einsatzes für behinderte Menschen. Erstmalig hat auch die Europäische Gemeinschaft einen menschenrechtlichen Vertrag der Vereinten Nationen unterzeichnet. Das Übereinkommen stellt ausdrücklich völkerrechtsverbindlich fest, dass behinderte Menschen ein unveräußerliches Recht auf ein selbstbestimmtes Leben haben. Seine tragenden Prinzipien sind Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit. Ziel des Übereinkommens ist, die Chancengleichheit behinderter Menschen zu fördern und ihre Diskriminierung zu unterbinden. Das Übereinkommen spezifiziert bestehende Menschenrechte für die Lebenssituation behinderter Menschen und macht deutlich, dass diese allen in gleicher Weise zustehen. Grundlegende Menschenrechte wie das Recht auf Leben, das Recht auf Freizügigkeit und das Recht auf gleichberechtigten Zugang zur Justiz finden sich daher im Übereinkommen genauso wieder wie Regelungen zur Chancengleichheit und Barrierefreiheit.

Das Übereinkommen wird weltweit neue Impulse für die Politik für behinderte Menschen geben. Denn für die weltweit rund 600 Millionen Menschen mit Behinderung schafft es die Möglichkeit, einen Zugang zu universell verbrieften Rechten zu erhalten. Von Anfang an waren die Organisationen behinderter Menschen entsprechend dem Motto „Nichts über uns ohne uns“ in einer für die Vereinten Nationen einmaligen Weise auf gleicher Augenhöhe mit den Staatenvertretern in die Verhandlungen einbezogen. Deutschland hat sich intensiv an der Ausarbeitung des Vertragsentwurfes beteiligt und maßgeblich Verhandlungspositionen der Europäischen Union geprägt. Insbesondere durch das erfolgreiche Engagement, eine eigenständige Regelung für behinderte Frauen in den Vertragstext aufzunehmen, hat sich Deutschland in der Staatengemeinschaft und bei den Verbänden große Anerkennung erworben.

Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte behinderter Menschen enthält als erstes universelles Rechtsinstrument ausdrücklich auch Regelungen zur Beschäftigung und beruflichen Bildung behinderter Menschen. In Artikel 27 des Übereinkommens erkennen die Vertragsstaaten „das gleichberechtigte Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit an; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wurde. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften, um unter anderem […] Beschäftigungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt sowie Unterstützung bei der Arbeitssuche, dem Erwerb und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu fördern“. Damit erkennen die Vertragsstaaten das Recht behinderter Menschen auf gleichberechtigten Zugang zum allgemeinen Arbeitmarkt als Orientierungsrahmen für ihre staatliche Beschäftigungspolitik an.

Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte behinderter Menschen stand auch im Zentrum der von der deutschen Ratspräsidentschaft am 11. und 12. Juni 2007 in Berlin veranstalteten Europäischen Konferenz zur Integration behinderter Menschen. Die Konferenz mit dem Titel „Education, Employment, Equal Opportunities – Empowering Disabled People“ konzentrierte sich auf Basis des Übereinkommens insbesondere auf die Eingliederung behinderter Menschen in den Bereichen Bildung und Beschäftigung sowie auf die Förderung ihrer Chancengleichheit mit besonderem Blick auf die Barrierefreiheit. Diese Themen sind für behinderte Menschen von hoher Bedeutung und stehen politisch europaweit im Vordergrund.

Während seiner EU-Ratspräsidentschaft hat Deutschland mit der Konferenz für die Integration behinderter Menschen die soziale Verantwortung der Europäischen Union für behinderte Menschen sichtbar werden lassen. Die Konferenz war darüber hinaus auch ein Beitrag zum „Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle“, dessen Hauptanliegen es ist, das Bewusstsein für den positiven Wert von Vielfalt, Respekt, Anerkennung und Toleranz in der Gesellschaft zu stärken.

## 2 Gesetzliche Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention

Das Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen enthält zahlreiche Maßnahmen, mit denen die berufliche Integration behinderter und schwerbehinderter Menschen verbessert werden soll. Ausweislich der Gesetzesbegründung soll über die Ergebnisse der mit diesem Gesetz getroffenen Regelungen berichtet werden. Dies sind beispielsweise Regelungen, die die Integrationsprojekte, den besonderen Kündigungsschutz, die Ausbildung behinderter Jugendlicher oder die Schwerbehindertenvertretungen betreffen.

Neben diesen Maßnahmen spielen aber auch noch andere Instrumente bei der Förderung der beruflichen Integration schwerbehinderter Menschen eine wichtige Rolle. Hierzu gehören beispielsweise Eingliederungszuschüsse und die Arbeitsassistenz. Um ein umfassendes Bild der Wirkung der beschäftigungssichernden Instrumente darstellen und damit auch eine sinnvolle Aussage zu der Höhe der Beschäftigungspflichtquote treffen zu können, werden auch beschäftigungsfördernde Instrumente berücksichtigt, die durch das Gesetz nicht verändert wurden, aber dennoch von hoher Bedeutung sind.

### 2.1 Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe

Das System von Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe nimmt bei der Förderung der beruflichen Teilhabe schwerbehinderter Menschen einen zentralen Platz ein. Beschäftigungspflichtig sind Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen. Sie sind verpflichtet, auf mindestens 5 Prozent dieser Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Wird diese Beschäftigungspflicht nicht oder nicht vollständig erfüllt, sind sie verpflichtet, eine Ausgleichsabgabe an die Integrationsämter zu zahlen.

Das Ziel ist, Unternehmen zu motivieren, verstärkt schwerbehinderte Menschen einzustellen (Anreizfunktion). Wird dieses Ziel nicht erreicht, wird nachrangig die Schwerbehindertenausgleichsabgabe erhoben. Damit sollen Belastungen zwischen denjenigen Arbeitgebern, die ihrer Verpflichtung genügen, und denjenigen, die diese Verpflichtung nicht erfüllen, ausgeglichen werden (Ausgleichsfunktion).

Bei der Ausgleichsabgabe handelt es sich um eine Sonderabgabe, die vom Bundesverfassungsgericht mehrmals als verfassungsgemäß bestätigt wurde (zuletzt mit Beschluss vom 1. Oktober 2004, Az. 1 BvR 2221/03). Die Einstufung als Sonderabgabe bedeutet, dass die Ausgleichsabgabe keine Steuer ist. Sie dient also nicht der Erzielung von Einnahmen für den allgemeinen Finanzbedarf eines Gemeinwesens und ist auch keine Gebühr und kein Beitrag, da sie nicht Gegenleistung für ein Verwaltungshandeln ist oder der Abgeltung besonderer Vorteile dient. Die Ausgleichsabgabe dient vielmehr allein der Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und damit einem besonderen Sachzweck.

**Positive Entwicklung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen**

Angaben über die Zahl der beschäftigten schwerbehinderten Menschen sind aufgrund des Anzeigeverfahrens nach § 80 Abs. 2 SGB IX möglich. Die beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber haben jährlich alle relevanten Informationen des Anzeigeverfahrens nach § 80 Abs. 2 SGB IX an die zuständigen Agenturen für Arbeit zu melden. Die Daten werden von der Bundesagentur für Arbeit ausgewertet und veröffentlicht. Die Auswertung des Anzeigeverfahrens der Jahre 2003 bis 2005 ermöglicht Aussagen über den Umfang der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern.

Tabelle 1

**Beschäftigte schwerbehinderte Menschen bei Arbeitgebern mit mindestens 20 Arbeitsplätzen**

| 2003 | | | 2004 | | | 2005 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| insgesamt | Frauen | in % | insgesamt | Frauen | in % | insgesamt | Frauen | in % |
| 761.882 | 307.818 | *40,4* | 764.701 | 313.440 | *41,0* | 771.233 | 319.699 | *41,5* |

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit aus den Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX

Die Zahl der beschäftigten schwerbehinderten Menschen ist von 2003 bis 2005 um 1,2 Prozent (+ 9 351 Personen) gestiegen. Bemerkenswert ist der überdurchschnittlich hohe Zuwachs an beschäftigten schwerbehinderten Frauen. Dieser betrug im gleichen Zeitraum 4 Prozent (+ 11 881 Frauen). Auch der Frauenanteil an der Gesamtzahl beschäftigter schwerbehinderter Menschen ist kontinuierlich von 40,4 Prozent in 2003 auf 41,5 Prozent in 2005 gestiegen.

**Staffelung der Ausgleichsabgabe zeigt Wirkung**

Mit dem Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter vom 1. Oktober 2000 wurde die bis dahin einheitliche Ausgleichsabgabe differenzierter gestaltet. Seit dem 1. Januar 2001 wird eine gestaffelte Ausgleichsabgabe erhoben, die sich an dem Grad der Erfüllung der Beschäftigungspflicht orientiert. Je höher der Grad der Nichterfüllung, desto höher ist die Ausgleichsabgabe. Danach hat ein Arbeitgeber monatlich Ausgleichsabgabe pro unbesetzten Pflichtarbeitsplatz zu leisten in Höhe von

– 105 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 3 Prozent bis weniger als 5 Prozent,
– 180 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 2 Prozent bis weniger als 3 Prozent und
– 260 Euro bei einer Beschäftigungsquote von weniger als 2 Prozent.

Für Arbeitgeber mit weniger als 60 Arbeitsplätzen bestehen erleichternde Sonderregelungen.

In der Folge der Einführung der gestaffelten Ausgleichsabgabebeträge stiegen die Zahl der besetzten Pflichtarbeitsplätze und die Erfüllungsquote (Ist-Quote) deutlich an:

Die Zahl der besetzten Pflichtarbeitsplätze hat sich seit Einführung der gestaffelten Ausgleichsabgabe 2001 um über 4 Prozent, das heißt um über 32 000 Arbeitsplätze erhöht. Im gleichen Zeitraum ist die Ist-Quote von 3,8 Prozent auf 4,2 Prozent gestiegen. Dies ist eine positive Entwicklung, die beachtlich ist angesichts der Tatsache, dass im gleichen Zeitraum die Zahl der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber insgesamt um über 21 Prozent von 151 595 in 2001 auf 119 162 in 2005 abgenommen hat.

Gleichzeitig kann festgestellt werden, dass die Zahl der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber, die keinen einzigen schwerbehinderten Menschen beschäftigen, seit 2001 stetig gesunken ist. Mit der Einführung der Staffelung der Ausgleichsabgabe wurden also Arbeitgeber auch besonders motiviert, erstmals schwerbehinderte Menschen einzustellen (Anreizfunktion).

**Mehrfachanrechnung**

Bestimmte Personen können mehrfach (zwei- oder dreifach) auf einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet werden. Hierzu gehören besonders betroffene schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 72 Abs. 1 SGB IX, wenn deren Teilhabe am Arbeitsleben auf besondere Schwierigkeiten stößt, zum Beispiel schwerbehinderte Auszubildende oder Personen, die aus einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln. Mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen wurde die Möglichkeit geschaffen, schwerbehinderte Auszubildende, die nach dem Ende ihrer Ausbildung weiterbeschäftigt werden, im ersten Beschäftigungsjahr grundsätzlich auf zwei Pflichtarbeitsplätze anzurechnen. Damit sollten Arbeitgeber motiviert werden, vermehrt schwerbehinderte Jugendliche auszubilden und im Anschluss an die Ausbildung zu übernehmen.

Tabelle 2

**Zahl der besetzten Pflichtarbeitsplätze**

| | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|---|---|---|---|---|---|
| insgesamt besetzte Pflichtarbeitsplätze | 768.388 | 748.435 | 793.617 | 794.833 | 800.429 |
| Ist-Quote | *3,8 %* | *3,8 %* | *4,0 %* | *4,1 %* | *4,2 %* |
| Arbeitgeber, die ihre Beschäftigungspflicht nicht erfüllen | 59.225 | 58.210 | 39.766 | 35.073 | 32.341 |

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 3

**Mehrfachanrechnungen**

| | 2003 | 2004 | 2005 |
|---|---|---|---|
| Anzahl der Personen mit Mehrfachanrechnung insgesamt | 23.513 | 23.525 | 22.518 |
| Schwerbehinderte Arbeitnehmer | 18.694 | 18.560 | 17.737 |
| Schwerbehinderte Auszubildende | 4.519 | 4.576 | 4.470 |
| Gleichgestellte behinderte Arbeitnehmer | 300 | 389 | 311 |

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Im Ergebnis ist die Mehrfachanrechnung nur in wenigen Fällen relevant. 2005 wurden von insgesamt 771 233 bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern beschäftigten schwerbehinderten Menschen im Rahmen des Anzeigeverfahrens 22 518 Personen mit Mehrfachanrechnung erfasst (knapp 3 Prozent).

Es ist festzustellen, dass die Gesamtzahl der schwerbehinderten Beschäftigten, die mehrfach auf einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet werden, um über 4 Prozent zurückgegangen ist (– 995 Personen). Insbesondere ist die Zahl der schwerbehinderten Arbeitnehmer mit Mehrfachanrechnung (– 957 Personen oder – 5 Prozent) gesunken, aber auch die der mehrfach angerechneten schwerbehinderten Auszubildenden (– 49 Personen oder – 1 Prozent).

Von Verbandsseite wird zum Teil die Bewilligungspraxis der Bundesagentur für Arbeit hinsichtlich der Mehrfachanrechnungen beklagt. Für die Jahre 2004 und 2005 ist aber festzustellen, dass die Quote der Ablehnung von Anträgen auf Mehrfachanrechnung jeweils rund 11 Prozent betrug. Insoweit ist eine veränderte Entscheidungspraxis nicht festzustellen. Vielmehr ging die Zahl der Anträge von 2004 (1 641 Anträge) auf 2005 (1 271 Anträge) um 370 (– 22,6 Prozent) zurück.

**Ausgleichsabgabe**

Die Arbeitgeber, die ihre Beschäftigungspflicht nicht oder nicht vollständig erfüllen, haben die Ausgleichsabgabe an die Integrationsämter zu entrichten. Das Aufkommen aus der Ausgleichsabgabe ist in den letzten Jahren rückläufig:

Tabelle 4

**Aufkommen der Ausgleichsabgabe in Mio. Euro**

| 2003 | 2004 | 2005 |
|---|---|---|
| 573,19 | 525,78 | 489,71 |

Quelle: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

Die Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe sind von 2003 bis 2005 um über 14 Prozent zurückgegangen. Ein Grund hierfür ist, dass die Zahl der beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber zurückgegangen ist. Ein anderer Grund ist, dass mehr schwerbehinderte Menschen beschäftigt und damit mehr Pflichtarbeitsplätze besetzt sind. Dies hat zur Folge, dass die Beschäftigungsquote steigt und das Aufkommen an Ausgleichsabgabe sinkt.

## 2.2 Eingliederungszuschüsse

Die Agenturen für Arbeit können nach dem SGB III und die Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende können nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) Eingliederungszuschüsse an Arbeitgeber leisten, wenn diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Umstände erschwert ist. Grundsätzlich darf der Eingliederungszuschuss 50 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts nicht übersteigen und für längstens zwölf Monate (§ 218 Abs. 1 SGB III), bei über 50-Jährigen bis zu 36 Monate (§ 421f Abs. 1 SGB III), erbracht werden. Für behinderte und schwerbehinderte Menschen gibt es von dieser Regelung Ausnahmen:

So können für behinderte und schwerbehinderte Menschen die Förderhöhe bis zu 70 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts und die Förderdauer bis zu 24 Monate betragen (§ 218 Abs. 2 SGB III), bei über 50-Jährigen bis zu 36 Monate (§ 421f Abs. 1 SGB III). Bei besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen beträgt die Förderdauer generell bis zu 36 Monate (§ 219 Abs. 1 SGB III), bei über 50-Jährigen bis zu 60 Monate (§ 421f Abs. 2 SGB III) und bei über 55-Jährigen bis zu 96 Monate (§ 219 Abs. 1 SGB III).

Daneben gibt es auch Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung, die Arbeitgeber für die betriebliche Aus- oder Weiterbildung schwerbehinderter Menschen erhalten können, wenn die Aus- oder Weiterbildung sonst nicht zu erreichen ist. Die Zuschüsse sollen 80 Prozent der monatlichen Ausbildungsvergütung nicht übersteigen (§ 235a Abs. 1 und 2 SGB III). Erfolgt im Anschluss an eine abgeschlossene Aus- oder Weiterbildung eine Übernahme des schwerbehinderten Menschen in ein Arbeitsverhält-

nis, kann für die Dauer von einem Jahr ein Eingliederungszuschuss von bis zu 70 Prozent erbracht werden (§ 235a Abs. 3 SGB III).

**Förderung durch Eingliederungs- und Ausbildungszuschüsse**

Die Entwicklung der Eingliederungszuschüsse ist im Folgenden für die Rechtskreise SGB III und SGB II ohne zugelassene kommunale Träger dargestellt. Da § 218 SGB III zum 1. Januar 2004 geändert und neu gefasst wurde, werden Daten erst ab 2004 angegeben:

Die Zahl der Eingliederungs- und Ausbildungszuschüsse ist von 2004 bis 2006 insgesamt um gut 4 Prozent gestiegen; allerdings ging die Zahl der mit schwerbehinderten Frauen besetzten Arbeitsplätze um über 3 Prozent zurück. Ein Blick auf die einzelnen Zuschussarten zeigt, dass gerade die Förderung nach § 219 SGB III – also Eingliederungszuschüsse für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen – zurückgegangen ist, von 2004 bis 2006 um fast 24 Prozent. Bei den anderen Arten von Eingliederungszuschüssen ist ein Zuwachs zu verzeichnen, wobei sich die Zugangszahlen bei dem neu formulierten § 218 Abs. 2 SGB III mehr als verdreifachten.

Bei einem differenzierten Blick auf die Rechtsträger nach dem SGB II sowie nach dem SGB III in den Jahren 2005 und 2006 ist zu beachten, dass die Rechtsträger jeweils nur noch für einen Teil der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen zuständig sind. So waren dem Rechtskreis SGB III in 2005 46 Prozent der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen zuzuordnen und in 2006 42 Prozent. Entsprechend gehörten in 2005 54 Prozent der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen und in 2006 58 Prozent dem Rechtskreis SGB II an.

Die Rechtsträger nach dem SGB II verzeichneten bei den Eingliederungs- und Ausbildungszuschüssen bei teilweise sehr geringen Bezugsgrößen in 2005 Zuwächse. Allerdings liegt der Anteil der Rechtsträger nach dem SGB II an Ausbildungs- und Eingliederungszuschüssen mit 18 Prozent in 2005 und knapp 28 Prozent in 2006 deutlich unter dem Anteil schwerbehinderter Arbeitsloser, für die sie zuständig sind. Dies ist erklärlich, da sie erst 2005 ihre Arbeit aufgenommen haben. Bei den Arbeitsagenturen ist festzustellen, dass die Zugänge zwar insgesamt um fast 9 Prozent zurückgegangen sind. Ihr Anteil an der Zahl der Ausbildungs- und Eingliederungszuschüsse liegt aber mit 82 Prozent in 2005 und 72 Prozent in 2006 über ihrem Anteil an allen arbeitslosen schwerbehinderten Menschen. Diese Zahlen machen deutlich, dass bei den Arbeitsgemeinschaften nach dem SGB II ein starker Nachholbedarf besteht, insbesondere beim Eingliederungszuschuss für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen und bei den Ausbildungszuschüssen.

Tabelle 5

**Eingliederungszuschüsse und Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung (ohne Förderfälle zugelassener kommunaler Träger)**

**Zahl der Förderfälle/Zugänge**

| Maßnahme | | 2004 | 2005 | | | 2006 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | insgesamt | insgesamt | SGB III | SGB II* | insgesamt | SGB III | SGB II* |
| EGZ für (schwer-) behinderte Menschen, § 218 Abs. 2 | insgesamt | 1.195 | 2.714 | 1.321 | 1.393 | 4.167 | 2.118 | 2.049 |
| | Frauen | 419 | 886 | 472 | 414 | 1.249 | 675 | 574 |
| EGZ für bes. betroffene schwerbehinderte Menschen, § 219 | insgesamt | 10.474 | 8.919 | 8.009 | 910 | 8.005 | 6.429 | 1.576 |
| | Frauen | 3.784 | 3.283 | 2.995 | 288 | 2.801 | 2.291 | 510 |
| Ausbildungszuschuss, § 235a Abs. 1 | insgesamt | 1.151 | 1.246 | 1.197 | 49 | 1.172 | 1.058 | 114 |
| | Frauen | 456 | 460 | 446 | 14 | 460 | 417 | 43 |
| EGZ im Anschluss an eine Ausbildung, § 235a Abs. 3 | insgesamt | 64 | 73 | 73 | – | 71 | 66 | 5 |
| | Frauen | 24 | 30 | 30 | – | 24 | 23 | 1 |
| **insgesamt** | **insgesamt** | **12.884** | **12.952** | **10.600** | **2.352** | **13.415** | **9.671** | **3.744** |
| | **Frauen** | **4.683** | **4.659** | **3.943** | **716** | **4.534** | **3.406** | **1.128** |

Quelle: Bundesagentur für Arbeit
* ohne zugelassene kommunale Träger; EGZ = Eingliederungszuschuss

**Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit**

Tabelle 6

**Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit für Eingliederungs- und Ausbildungszuschüsse (Rechtskreis SGB III) in Mio. Euro**

| | 2004 | 2005 | 2006 |
|---|---|---|---|
| EGZ für (schwer-) behinderte Menschen, § 218 Abs. 2 | 4,12 | 5,48 | 6,24 |
| EGZ für bes. betroffene schwerbehinderte Menschen, § 219 | 260, 89 | 182, 93 | 111,05 |
| Ausbildungszuschuss, § 235a Abs. 1 | 18,46 | 20,00 | 20,13 |
| EGZ im Anschluss an eine Ausbildung, § 235a Abs. 3 | 0,69 | 0,64 | 0,77 |
| **insgesamt** | **284,16** | **209,05** | **138,19** |
| Mittel aus der Ausgleichsabgabe | 175,12 | 119,74 | 120,85 |
| **Haushaltsmittel Bundesagentur für Arbeit** | **109,04** | **89,31** | **17,34** |

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; EGZ = Eingliederungszuschuss

Das finanzielle Fördervolumen der Bundesagentur für Arbeit hinsichtlich der Eingliederungs- und Ausbildungszuschüsse wird in der Tabelle 6 dargestellt.

Von 2005 bis 2006 sind die von der Bundesagentur für Arbeit für Eingliederungs- und Ausbildungszuschüsse eingesetzten Mittel um rund 71 Mio. Euro gesunken, seit 2004 insgesamt um 146 Mio. Euro. Wird berücksichtigt, dass 2006 dem Rechtskreis SGB III rund 42 Prozent der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen zuzuordnen waren, so entspricht der Rückgang der Fördermittel um über 51 Prozent nicht ganz dem Rückgang der Zahl der im Zuständigkeitsbereich der Bundesagentur für Arbeit verbliebenen arbeitslosen schwerbehinderten Menschen. Insgesamt entsprechen damit die im Jahr 2006 von der Bundesagentur für Arbeit eingesetzten Finanzmittel etwa dem Niveau von 2004.

Die Entwicklung von 2004 bis 2006 zeigt auch, dass die von der Bundesagentur für Arbeit für diese Maßnahmen eingesetzten Beitragsmittel stark zurückgegangen sind. Hierzu sind von den oben genannten Gesamtaufwendungen der Bundesagentur für Arbeit die Mittel abzuziehen, die sie gemäß § 41 Abs. 1 Nr. 1 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung zur Förderung schwerbehinderter Menschen erhält. 2004 hat die Bundesagentur für Arbeit aus Mitteln der Ausgleichsabgabe 175,12 Mio. Euro erhalten, die sie für Eingliederungs- und Ausbildungszuschüsse für schwerbehinderte Menschen verwendet hat. In 2006 betrugen diese Zuweisungen 120,85 Mio. Euro. Berücksichtigt man, dass die Gesamtausgaben für die Eingliederungs- und Ausbildungszuschüsse im Rechtskreis SGB III in diesen Jahren 284,16 Mio. Euro beziehungsweise 138,19 Mio. Euro betrugen, ergibt sich, dass die Bundesagentur für Arbeit in 2004 Haushaltsmittel in Höhe von 109,04 Mio. Euro und in 2006 in Höhe von 17,34 Mio. Euro für diese Förderleistung aufgewendet hat. Damit sind die von der Bundesagentur für Arbeit für die Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen eingesetzten Haushaltsmittel von 2004 zu 2006 um 91,7 Mio. Euro gesunken, mithin um rund 84 Prozent.

Insgesamt ist also festzustellen, dass bei den Agenturen für Arbeit zwar die Gesamtausgaben gesunken sind, aber der Mitteleinsatz auf verhältnismäßig gleichem Niveau wie in den Vorjahren lag. Dabei wurden aber von den Agenturen für Arbeit verhältnismäßig mehr Arbeitsplätze gefördert.

**Förderung durch die Arbeitsgemeinschaften läuft an**

Die Ausgaben der Arbeitsgemeinschaften – also Rechtskreis SGB II ohne zugelassene kommunale Träger – zeigen hinsichtlich der Aufwendungen für Eingliederungs- und Ausbildungszuschüsse für schwerbehinderte Menschen in Tabelle 7 dargestelltes Bild.

Ausgehend von einem insgesamt niedrigen Niveau sind die Ausgaben der Arbeitsgemeinschaften für Eingliederungs- und Ausbildungszuschüsse von 2005 auf 2006 ebenso wie die Zahl der Förderfälle gestiegen. 2006 wurden rund 8,9 Mio. Euro mehr eingesetzt. Dies entspricht zwar einer Steigerung von über 42 Prozent, liegt aber unter Berücksichtigung des Anteils dieser Träger an allen arbeitslosen schwerbehinderten Menschen im Rechtskreis SGB II weit unterhalb des Förderniveaus der Bundesagentur für Arbeit.

Tabelle 7

**Ausgaben der Arbeitsgemeinschaften für Eingliederungs- und Ausbildungszuschüsse**

**(Rechtskreis SGB II ohne zugelassene kommunale Träger) in Mio. Euro**

| | **2005** | **2006** |
|---|---|---|
| EGZ für (schwer-) behinderte Menschen, § 218 Abs. 2 | 4,62 | 8,28 |
| EGZ für bes. betroffene schwerbehinderte Menschen, § 219 | 16,00 | 21,34 |
| Ausbildungszuschuss, § 235a Abs. 1 | 0,14 | 0,04 |
| EGZ im Anschluss an eine Ausbildung, § 235a Abs. 3 | 0,01 | 0 |
| **insgesamt** | **20,77** | **29,66** |

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; EGZ = Eingliederungszuschuss

**Gesamtbetrachtung**

Die Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit und der Arbeitsgemeinschaften für Eingliederungs- und Ausbildungszuschüsse für schwerbehinderte Menschen sanken von 2004 auf 2006 um 116,31 Mio. Euro und damit um 41 Prozent. Allein von 2005 auf 2006 gingen die Ausgaben um 61,97 Mio. Euro zurück. Das entspricht einem Rückgang von 27 Prozent.

Insgesamt ist es im Vergleich zum Bezugsjahr 2004 bei der Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen mit Eingliederungs- und Ausbildungszuschüssen zu einem starken Rückgang bei dem Mitteleinsatz gekommen. Während im Rechtskreis SGB III eine adäquate Anpassung des Mitteleinsatzes an die mehr als hälftige Reduzierung des förderbaren Personenkreises vorgenommen wurde, ist ein adäquater Mitteleinsatz aus dem Rechtskreis SGB II nicht erfolgt. Hier besteht verstärkt Handlungsbedarf, um die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu intensivieren.

Die Bundesagentur für Arbeit hat mit der Handlungsempfehlung und Geschäftsanweisung vom 20. November 2006 (HE/GA 11/2006) herausgestellt, dass Eingliederungszuschüsse nach § 219 SGB III zu den wichtigsten Instrumenten zur Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gehören. Der Gesetzgeber habe bei der Regelung des § 219 SGB III einen breiten Ermessensspielraum eröffnet, der eine individuelle Förderung erlauben solle. Die Handlungsanweisung stellt klar, dass der Ermessensspielraum hinsichtlich Dauer und Höhe nicht in unzulässiger Weise begrenzt werden dürfe. Auch weiterhin solle den individuellen Erfordernissen des Einzelfalles sachgerecht entsprochen werden. Die Bundesregierung geht davon aus, dass diese Anweisung die Fördersituation zugunsten arbeitsloser schwerbehinderter Menschen insbesondere bei den Arbeitsgemeinschaften nachhaltig verbessert.

Tabelle 8

**Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit und der Arbeitsgemeinschaften für Eingliederungs- und Ausbildungszuschüsse für schwerbehinderte Menschen**

**(Rechtskreise SGB III und SGB II ohne zugelassene kommunale Träger) in Mio. Euro**

| | **2004** | **2005** | **2006** |
|---|---|---|---|
| Bundesagentur für Arbeit | 284,16 | 209,05 | 138,19 |
| Arbeitsgemeinschaften | – | 20,77 | 29,66 |
| **insgesamt** | **284,16** | **229,82** | **167,85** |

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

### 2.3 Leistungen der Integrationsämter

Die Integrationsämter der Länder sind zuständig für die begleitende Hilfe im Arbeitsleben, die darauf abzielt, dass schwerbehinderte Menschen auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können. Zu diesen Hilfen gehören vor allem die behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen sowie die Arbeitsassistenz.

#### 2.3.1 Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen

Ein wichtiges Instrument der Beschäftigungsförderung ist die behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, denn damit kann behinderten Menschen zu einer von fremder Hilfe unabhängigen Arbeitsleistung verholfen werden.

Beispiele für die behinderungsgerechte Einrichtung eines Arbeitsplatzes sind der Umbau eines Arbeitsplatzes zu einem Einhandbetrieb für einen hand- oder armamputierten Menschen, bei blinden Menschen die Ausrüstung eines Computerarbeitsplatzes mit einer Braillezeile, bei sehbehinderten Beschäftigten ein Großbildmonitor oder eine extra große Tastatur, bei gehörlosen Menschen Bild- und Schreibtelefone oder Lichtsignalanlagen an Maschinen. Aber auch die Herstellung von Barrierefreiheit beispielsweise durch den Einbau von Rampen oder Aufzügen oder durch elektrische Türantriebe gehört hierzu. Zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeitsplätzen gehören auch Ersatzbeschaffungen, Beschaffungen und Anpassungen an die technische Weiterentwicklung sowie die Wartung und Instandsetzung und die Ausbildung des schwerbehinderten Menschen im Gebrauch der geförderten Gegenstände.

Schwerbehinderte Menschen haben – auch bei Teilzeitarbeit – gegenüber ihren Arbeitgebern einen Rechtsanspruch auf behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten sowie auf Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen. Voraussetzung ist aber, dass die Erfüllung für den Arbeitgeber zumutbar und nicht mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden ist. Daher unterstützen die Integrationsämter die Arbeitgeber bei der Durchführung dieser Maßnahmen. Ohne die finanzielle Förderung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe würden neue behinderungsgerechte Arbeits- und Ausbildungsplätze oftmals nicht geschaffen und vorhandene Arbeitsplätze nicht behinderungsgerecht eingerichtet werden.

Ein Überblick über die Jahre 2003 bis 2005 zeigt, dass es in 2004 einen Rückgang bei der Zahl der geförderten Arbeits- und Ausbildungsplätze um 24,5 Prozent (– 2 358 Fälle) gab, aber von 2004 auf 2005 wiederum einen starken Anstieg um 40 Prozent (+ 2 851 Fälle). Insgesamt stieg von 2003 bis 2005 die Zahl der geförderten Arbeitsplätze um ca. 5 Prozent (+ 493 Fälle), wobei schwerbehinderte Frauen von dieser Entwicklung überproportional profitierten. Die Zahl geförderter Arbeits- und Ausbildungsplätze schwerbehinderter Frauen stieg im gleichen Zeitraum um über 7 Prozent (+ 233 Fälle). Gleichzeitig stiegen die Ausgaben um 2,68 Mio. Euro (7,8 Prozent).

Die bestehenden Regelungen werden allgemein als gut bezeichnet. Dies entspricht auch der Einschätzung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, die der behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen hohe Priorität einräumt.

#### 2.3.2 Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen

Auch die Leistungen zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen tragen zur Erhaltung und Sicherung von Arbeitsverhältnissen schwerbehinderter Menschen bei. Zielgruppe dieser Leistung sind schwerbehinderte Menschen, die wegen ihrer Behinderung eine besondere Hilfskraft benötigen, nur eine wesentlich geminderte Arbeitsleistung (Minderleistungsausgleich) erbringen können oder deren Beschäftigung mit außergewöhnlichen Aufwendungen für den Arbeitgeber verbunden ist. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn sich andere Beschäftigte des Arbeitgebers intensiv um den schwerbehinderten Kollegen kümmern oder wenn ein aufwändiges Anleiten bei der Arbeit erforderlich ist. Zur Zielgruppe gehören auch schwerbehinderte Menschen, die aus einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gewechselt sind.

Tabelle 9

**Behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen**

| 2003 | | | 2004 | | | 2005 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Mio. Euro | Fallzahlen | | Mio. Euro | Fallzahlen | | Mio. Euro | Fallzahlen | |
| | insgesamt | Frauen | | insgesamt | Frauen | | insgesamt | Frauen |
| 34,46 | 9.616 | 3.269 | 37,85 | 7.258 | 2.426 | 37,14 | 10.109 | 3.502 |

Quelle: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

Tabelle 10

**Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen**

| 2003 | | | 2004 | | | 2005 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Mio. Euro | Fallzahlen | | Mio. Euro | Fallzahlen | | Mio. Euro | Fallzahlen | |
| | insgesamt | Frauen | | insgesamt | Frauen | | insgesamt | Frauen |
| 77,79 | 18.967 | 6.071 | 94,77 | 25.760 | 8.169 | 103,70 | 27.436 | 7.921 |

Quelle: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

Von 2003 bis 2005 stieg die Zahl der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen, bei denen die Integrationsämter außergewöhnliche Belastungen der Arbeitgeber ausgeglichen haben, um knapp 45 Prozent (+ 8 469). Die Zahl der geförderten Arbeitsplätze, die mit schwerbehinderten Frauen besetzt sind, stieg im gleichen Zeitraum um 30,5 Prozent (+ 1 850). Die durchschnittliche Fördersumme ging von 4 100 Euro in 2003 auf 3 800 Euro in 2005 zurück.

Bedenkt man, dass 2005 insgesamt rund 920 000 schwerbehinderte Menschen beschäftigt waren, wurde nur bei knapp 3 Prozent der schwerbehinderten Beschäftigten ein Ausgleich gezahlt. In diesen Fällen aber sind die Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen geeignet, Arbeitsverhältnisse zu erhalten und zu stabilisieren. Daher werden sie von Verbände- und Länderseite als wichtig angesehen, insbesondere auch, um Kündigungen zu vermeiden.

### 2.3.3 Arbeitsassistenz

Seit dem 1. Oktober 2000 haben schwerbehinderte Menschen gegenüber den Integrationsämtern im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben einen Rechtsanspruch auf Übernahme der Kosten für eine notwendige Arbeitsassistenz. Beispiele für Arbeitsassistenz sind die persönliche Assistenz für schwer körperbehinderte Menschen, die Vorlesekraft für blinde und stark sehbehinderte Menschen oder Gebärdendolmetscher für gehörlose Menschen.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen hat Empfehlungen für die Erbringung finanzieller Leistungen zur Arbeitsassistenz schwerbehinderter Menschen gemäß § 102 Abs. 4 SGB IX erarbeitet. Danach ist Arbeitsassistenz die über gelegentliche Handreichungen hinausgehende, zeitlich wie tätigkeitsbezogen regelmäßig wiederkehrende Unterstützung schwerbehinderter Menschen bei der Arbeitsausführung. Arbeitsassistenz ist notwendig, wenn der schwerbehinderte Mensch erst hierdurch eine den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes entsprechende, vertraglich geschuldete Arbeitsleistung wettbewerbsfähig erbringen kann.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie Arbeitsassistenz organisiert werden kann. So kann der schwerbehinderte Mensch ein Persönliches Budget erhalten und als Arbeitgeber selbst eine Assistenzkraft einstellen. Er kann aber auch einen Dienstleister beauftragen, der Assistenzkräfte beschäftigt und diese zur Verfügung stellt. Hier ist der schwerbehinderte Mensch von den Pflichten eines Arbeitgebers befreit. Daneben gibt es ein spezielles Angebot für hörbehinderte Menschen, die auf eine visuelle Kommunikationsform angewiesen sind. Bei dem so genannten Telesign wird von qualifizierten Gebärdendolmetschern die Leistung Tele-Dolmetschdienst via Konferenzschaltung und Bildtelefon angeboten. Schließlich ist es auch möglich, dass der Arbeitgeber des schwerbehinderten Menschen diesem eine Assistenzkraft bereit stellt.

Die Fallzahlen bei den Integrationsämtern sind in den letzten Jahren um 75 Prozent gestiegen (+ 464 Fälle), wobei Frauen von dieser Entwicklung im gleichen Maße wie Männer profitierten. Der Aufwand pro Fall ging von durchschnittlich 7 300 Euro in 2003 auf 7 100 Euro in 2005 zurück.

Tabelle 11

**Arbeitsassistenz**

| 2003 | | | 2004 | | | 2005 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Mio. Euro | Fallzahlen | | Mio. Euro | Fallzahlen | | Mio. Euro | Fallzahlen | |
| | insgesamt | Frauen | | insgesamt | Frauen | | insgesamt | Frauen |
| 4,55 | 620 | 193 | 6,38 | 878 | 258 | 7,66 | 1.084 | 338 |

Quelle: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

**Forschungsprojekt „Arbeitsassistenz zur Teilhabe“ des Landschaftsverbandes Rheinland**

Der Landschaftsverband Rheinland hat im Februar 2004 das Forschungsprojekt „Arbeitsassistenz zur Teilhabe“ gestartet, um zu prüfen, ob und unter welchen Voraussetzungen Arbeitsassistenz die beruflichen Chancen schwerbehinderter Menschen verbessert und wie die Umsetzung durch die Integrationsämter verläuft. Da das Projekt in Zusammenarbeit mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen durchgeführt wurde und 16 Integrationsämter (von insgesamt 17) beteiligt waren, kann eine repräsentative Aussage über Arbeitsassistenz in Deutschland gemacht werden. Das Projekt wurde 2006 abgeschlossen und erste Ergebnisse liegen vor (der Endbericht ist in Vorbereitung):

Assistenznehmende sind überwiegend Männer (knapp 60 Prozent) und Personen im Alter zwischen 35 und 54 Jahren (über 65 Prozent).

Mit Blick auf die Behinderung dominiert mit gut 40 Prozent die Gruppe der Menschen mit einer Sehbehinderung einschließlich einer Erblindung. 38 Prozent der Assistenznehmenden haben eine Körperbehinderung. Angesichts der Tatsache, dass nur 5 Prozent der Menschen von Geburt an behindert sind, ist bemerkenswert, dass knapp 49 Prozent der Assistenznehmenden seit der Geburt behindert sind und fast 15 Prozent die Behinderung im Alter zwischen einem und fünf Jahren erworben haben.

Die Assistenznehmenden weisen ein sehr hohes Bildungs- und Ausbildungsniveau auf. Knapp 60 Prozent verfügen über einen Universitäts- oder Hochschulabschluss. Ein Fünftel hat eine duale Berufsausbildung absolviert. Knapp 70 Prozent sind in Vollzeit beschäftigt, wobei Tätigkeiten im privaten beziehungsweise öffentlichen Dienstleistungsbereich überwiegen (fast 85 Prozent). Wichtigster Arbeitgeber mit über 32 Prozent ist der öffentliche Dienst. 34 Prozent der Assistenznehmenden sind in leitender Position tätig und 30 Prozent sind selbstständig.

Rund 75 Prozent der Assistenznehmenden beschäftigen Assistenzkräfte im Arbeitgebermodell. Die Assistenzkräfte wiederum sind überwiegend Frauen (knapp 73 Prozent). Sie haben ein gutes Bildungs- und Ausbildungsniveau und sind zwischen fünf bis 20 Stunden wöchentlich als Assistenzkraft tätig. Das bewilligte Budget für eine Assistenzkraft reicht von unter 200 Euro bis über 1 200 Euro pro Monat, wobei Budgets in Höhe von 1 000 bis 1 200 Euro überwiegen. Die überwiegenden Tätigkeiten der Assistenzkräfte sind Mobilitätsassistenz, Anreichen von Dingen, Hilfen bei Schreiben, Unterstützung am Computer, Vorlesen von Texten und das Unterstützen beim Wahrnehmen äußerer Eindrücke bei einer Sinnesbehinderung.

Die Assistenznehmenden sind zu über 80 Prozent mit ihrer Arbeitssituation zufrieden und führen dies auf die Assistenzkraft zurück. Diese habe es ermöglicht, überhaupt erst eine Berufstätigkeit aufzunehmen, sie schaffe Unterstützung, Effektivität und Flexibilität, verbessere die beruflichen Chancen und erhöhe insgesamt die Teilhabe am Arbeitsleben. Diese Einschätzung spiegelt sich in den Aussagen der Arbeitgeber wider. Diese hatten zwar zum großen Teil zunächst Bedenken gegenüber der Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen mit Assistenzbedarf. Diese wurden jedoch schnell ausgeräumt. Allgemein schätzen die Arbeitgeber die beruflichen Leistungen und Chancen der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als gut ein. Oftmals werden diese von ihren Arbeitgebern als Leistungsträger beschrieben. Knapp die Hälfte ist der Meinung, dass die Chancen schwerbehinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt durch die Arbeitsassistenz deutlich steigen.

Hinsichtlich der Umsetzung der Arbeitsassistenz werden das Antragsverfahren zum Teil als zu aufwändig und zu kompliziert und die Verfahrensdauer als zu lang kritisiert. Diese beträgt im Schnitt drei Monate. Vor dem Hintergrund, dass oftmals auf dem Arbeitsmarkt schnell und flexibel reagiert werden muss, kann davon ausgegangen werden, dass kürzere Bewilligungsverfahren das Ziel fördern, die Beschäftigungschancen zu verbessern.

Insgesamt kommt die Studie zu dem Ergebnis, dass Arbeitsassistenz ein erfolgreiches Instrument ist, die Chancen schwerbehinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Sie ist für eine kleine, besonders betroffene, aber auch hochqualifizierte Gruppe von schwerbehinderten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eine überaus wichtige und zugleich optimale Hilfeleistung.

### 2.3.4 Integrationsprojekte

Integrationsprojekte sind Unternehmen, die sich von anderen dadurch unterscheiden, dass sie überdurchschnittlich viele besonders betroffene schwerbehinderte Menschen beschäftigen, nämlich mindestens 25 Prozent. Die meisten Integrationsprojekte sind rechtlich und wirtschaftlich selbständige Unternehmen, es gibt aber auch unternehmensinterne Betriebe und Abteilungen. Integrationsprojekte sollen maximal 50 Prozent besonders betroffene schwerbehinderte Menschen beschäftigen. Mit dieser Regelung soll sichergestellt werden, dass Integrationsprojekte als Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes wettbewerbsfähig bleiben. Ziel der Integrationsprojekte ist die dauerhafte Eingliederung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Sie sind dort in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen angestellt.

Die Zielgruppe der Integrationsprojekte sind schwerbehinderte Menschen, deren Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf Grund von Art oder Schwere ihrer Behinderung oder wegen sonstiger Umstände auf besondere Schwierigkeiten stößt (besonders betroffene schwerbehinderte Menschen). Das sind beispielsweise schwerbehinderte Menschen mit einer geistigen oder seelischen Behinderung, die einer besonderen arbeitsbegleitenden Betreuung bedürfen, die aus einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln oder schwerbehinderte Schulabgänger, die ohne besondere Unterstützung nicht den Weg ins Berufsleben schaffen. Damit bieten Integrationsprojekte solchen schwerbehinderten Menschen Beschäftigung, deren Leis-

tungsniveau über den Anforderungen von Werkstätten für behinderte Menschen liegt, die aber gleichwohl trotz Ausschöpfens aller Möglichkeiten besondere Schwierigkeiten haben, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine Beschäftigung zu finden.

Wegen der besonderen Zusammensetzung der Zielgruppe haben die Integrationsprojekte faktisch eine Brückenfunktion zwischen Werkstätten für behinderte Menschen und Arbeitgebern des allgemeinen Arbeitsmarktes. Sie sind ein wichtiges Mittel, um den Übergang aus einer Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern. Daraus resultieren auch die besonderen Aufgaben der Integrationsprojekte, zu denen neben der Beschäftigung und adäquaten Bezahlung auch arbeitsbegleitende Betreuung und, soweit erforderlich, Maßnahmen der beruflichen Bildung gehören.

Die Zahl der Integrationsprojekte nimmt stetig zu. So gab es 2002 noch 314 Integrationsprojekte und 2005 bereits über 500. Mit der Zahl der Integrationsprojekte steigt auch die Zahl der Beschäftigten. 2005 waren 11 385 Menschen in Integrationsprojekten beschäftigt, 6 333 von ihnen hatten eine Schwerbehinderung. Darunter waren wiederum 4 550 Personen aus der Zielgruppe, das heißt besonders betroffene schwerbehinderte Menschen. Dies waren 56 Prozent mehr als noch in 2002, als 2 908 besonders betroffene schwerbehinderte Menschen in Integrationsprojekten beschäftigt waren.

Von den in 2005 beschäftigten schwerbehinderten Menschen waren 1 386 Frauen und 3 164 Männer. 3 669 Personen hatten eine körperliche Behinderung, 1 947 eine seelische und 717 Beschäftigte eine geistige Behinderung. Damit überwiegen Körperbehinderungen deutlich, wobei häufig auch Sinnesbehinderungen oder Mehrfachbehinderungen vorlagen.

In 2005 waren unter den Beschäftigten 258 Personen, die aus einer Werkstatt für behinderte Menschen in ein Integrationsprojekt gewechselt sind. Ebenfalls haben 85 Absolventen einer Schule mit dem Förderschwerpunkt „Geistige Behinderung“ eine Beschäftigung in einem Integrationsprojekt aufgenommen.

**Finanzielle Förderung von Integrationsprojekten**

Die Integrationsprojekte können aus Mitteln der Ausgleichsabgabe durch die Integrationsämter der Länder finanziell gefördert werden. Dies ist aufgrund der besonderen Zusammensetzung ihrer Belegschaft erforderlich. Sie können finanzielle Leistungen für Investitionskosten, sprich Aufbau, Erweiterung, Modernisierung und Ausstattung erhalten. Wichtig ist auch die Finanzierung betriebswirtschaftlicher Beratung, da tragfähige Konzepte entscheidend dafür sind, dass sich Integrationsprojekte am Markt und im Wettbewerb behaupten können. Daneben erhalten sie Leistungen zur Abdeckung des besonderen Aufwandes. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass ein Großteil der Mitarbeiter nicht voll leistungsfähig ist oder der regelmäßigen Unterstützung bedarf und so zum Beispiel sozialpädagogisch besonders geschultes Personal vorgehalten werden muss.

Integrationsprojekte, die mehr als 40 Prozent besonders betroffene schwerbehinderte Menschen beschäftigen, gelten als Zweckbetriebe und damit als gemeinnützig im Sinne der Abgabenordnung. Damit sind sie von der Entrichtung von Ertragssteuern befreit und zahlen bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen, die durch das Jahressteuergesetz 2007 konkretisiert worden sind, nur einen ermäßigten Umsatzsteuersatz (7 Prozent). Auf diese Weise sollen Nachteile ausgeglichen werden, die die Integrationsprojekte wegen der besonderen Zusammensetzung ihrer Belegschaft und ihrer zusätzlichen Aufgaben (Arbeitsbegleitung) haben.

Ferner können Integrationsprojekte wie alle Arbeitgeber von den Integrationsämtern Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen sowie Eingliederungszuschüsse von den Agenturen für Arbeit und Trägern der Grundsicherung für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen bekommen.

Mit der Zahl der Integrationsprojekte und der dort beschäftigten schwerbehinderten Menschen sind auch die Ausgaben der Integrationsämter für die Integrationsprojekte in den letzten Jahren gestiegen.

Tabelle 12

**Förderung von Integrationsprojekten durch die Integrationsämter in Mio. Euro**

| 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
|---|---|---|---|
| 21,2 | 30,5 | 52,1 | 50,3 |

Quelle: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

Die Förderung der Integrationsprojekte durch die Integrationsämter hat von 2002 bis 2004 stark zugenommen und ist dann im Jahr 2005 wieder leicht gesunken. Diese Entwicklung ist beachtlich angesichts der Tatsache, dass im gleichen Zeitraum die den Integrationsämtern aus der Ausgleichsabgabe zur Verfügung stehenden Mittel gesunken sind. Es zeigt sich, dass die Förderung der Integrationsprojekte ein Schwerpunkt der Integrationsämter ist.

In einigen Ländern wird diese Entwicklung forciert. Beispielsweise setzt Rheinland-Pfalz neben der Ausgleichsabgabe zusätzlich Haushaltsmittel ein und hat so in den letzten Jahren jährlich rund zehn neue Integrationsprojekte geschaffen. Ende 2006 gab es bereits 46 Integrationsprojekte in Rheinland-Pfalz. Damit werden konsequent Alternativen für die Menschen geschaffen, die aus einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln wollen.

## 2.4 Unterstützung durch Integrationsfachdienste

Integrationsfachdienste sind Dienste Dritter, die besonders betroffene schwerbehinderte Menschen bei der Suche nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz beraten,

unterstützen und ihnen adäquate Ausbildungs- oder Arbeitsplätze vermitteln. Des Weiteren informieren, beraten und unterstützen sie Arbeitgeber, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen möchten. Dabei gibt § 110 SGB IX ihnen einen umfassenden Aufgabenkatalog vor. Dieser schließt insbesondere mit ein, die Fähigkeiten schwerbehinderter Menschen zu bewerten und ein individuelles Fähigkeitsprofil zu erstellen, geeignete Arbeitsplätze zu erschließen und die schwerbehinderten Menschen auf diese vorzubereiten und sie, solange erforderlich, am Arbeitsplatz zu begleiten. Gegebenenfalls sind auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb oder in der Dienststelle über die Auswirkung der Behinderung zu informieren sowie Nachbetreuung oder psychosoziale Betreuung zu leisten.

Die Bundesagentur für Arbeit hat bundesweit Integrationsfachdienste eingerichtet und aus der Ausgleichsabgabe finanziert. Mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen wurde die Strukturverantwortung zum 1. Januar 2005 auf die Integrationsämter der Länder übertragen. Gleichzeitig wurden die Aufgaben der Integrationsfachdienste erweitert. Neu hinzugekommen ist vor allem die Aufgabe, die Bundesagentur für Arbeit auf deren Anforderung bei der Berufsorientierung und Berufsberatung in den Schulen zu unterstützen.

**Übergang der Strukturverantwortung**

Mit der Strukturverantwortung haben die Integrationsämter die Pflicht dafür Sorge zu tragen, dass eine ausreichende Zahl gut organisierter und ausgestatteter Dienste in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich tätig ist. Insgesamt kann gesagt werden, dass der Übergang der Strukturverantwortung gut gelungen ist.

Die Integrationsämter schließen mit den Integrationsfachdiensten im Rahmen ihrer Strukturverantwortung Verträge. Daneben beauftragen die Rehabilitationsträger die Integrationsfachdienste mit der Vermittlung von Rehabilitanden auf Basis der „Gemeinsamen Empfehlung nach § 113 Abs. 2 SGB IX zur Inanspruchnahme der Integrationsfachdienste zur Zusammenarbeit und zur Finanzierung der Kosten, die dem Integrationsfachdienst bei der Wahrnehmung der Aufgaben der Rehabilitationsträger entstehen“ vom 16. Dezember 2004. Hinsichtlich der Vergütung unterscheidet die gemeinsame Empfehlung zwischen den Bereichen Berufsbegleitung und Vermittlung. Die Vergütung im Bereich Berufsbegleitung orientiert sich dabei an den durchschnittlichen monatlichen Fallkosten. Im Bereich Vermittlung ist eine kombinierte Vergütung aus einem monatlichen Grundbetrag und einer Erfolgsprämie im Falle einer Vermittlung vorgesehen.

Daneben können auch die Träger der Arbeitsverwaltung die Integrationsfachdienste bei der Vermittlung schwerbehinderter Menschen beteiligen. Als Instrument der Beteiligung kann einmal der Vermittlungsgutschein dienen. Dies ist auch so im Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vorgesehen und wurde umgesetzt mit den „Grundsätzen zur Nutzung und Mitfinanzierung der Integrationsfachdienste bei deren Inanspruchnahme“. In dieser von der Bundesagentur für Arbeit und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen ausgearbeiteten Vereinbarung ist Näheres zum Verfahren geregelt. Von Seiten der Verbände wird der Einsatz der Vermittlungsgutscheine kritisiert, da diese nicht für die in § 109 Abs. 2 SGB IX genannten Zielgruppen der Integrationsfachdienste geeignet seien.

Zudem haben die Agenturen für Arbeit sowie die Arbeitsgemeinschaften und zugelassenen kommunalen Träger die Möglichkeit, Integrationsfachdienste gemäß § 37 SGB III beziehungsweise gemäß § 16 SGB II i. V. m. § 37 SGB III zu beauftragen. Dies geschah bisher nur in sehr geringem Umfang. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat im Herbst 2006 geklärt, dass eine Beauftragung im Wege der freihändigen Vergabe erfolgen kann. Eine beschränkte Ausschreibung komme nur dann in Betracht, wenn es – wie zum Beispiel in Ballungsräumen – mehrere Integrationsfachdienste in räumlicher Nähe gebe. Die Bundesagentur für Arbeit hat die Agenturen für Arbeit in einer Handlungsempfehlung und Geschäftsanweisung (HEGA 11/2006 vom 20. November 2006) entsprechend unterrichtet. Die Agenturen für Arbeit und die Arbeitsgemeinschaften können ihren Bedarf unmittelbar den regionalen Einkaufszentren der Bundesagentur für Arbeit melden, die dann die gewünschten Leistungen einkaufen. Die Bundesregierung wird beobachten, ob die Integrationsfachdienste nunmehr im Interesse der schwerbehinderten Menschen im angemessen Umfang von den Agenturen bzw. den Trägern der Grundsicherung beauftragt werden.

Mit dem Übergang der Strukturverantwortung ist auch die Aufgabe der Integrationsämter verbunden, darauf hinzuwirken, dass bei den Integrationsfachdiensten alle begleitenden Fachdienste, so auch die im Auftrag der Integrationsämter tätigen psychosozialen Dienste konzentriert werden. Damit soll sichergestellt werden, dass der Arbeitgeber sich möglichst nur an einen Ansprechpartner wenden muss, um umfassende Hilfestellung zu erhalten. Diese Aufgabe wurde von den Integrationsämtern konsequent umgesetzt. So gab es Ende 2003 noch rund 400 Integrationsfachdienste, Ende 2006 waren es 260 Integrationsfachdienste, die nun aus einer Hand Sicherung und Vermittlung anbieten.

**Gute Arbeitsergebnisse der Integrationsfachdienste unterstreichen deren Bedeutung**

Da nunmehr ein Großteil der Dienste sowohl im Bereich Vermittlung als auch bei der Sicherung der Beschäftigung behinderter Menschen tätig ist, liegen seit 2005 Daten aus 15 Bundesländern hinsichtlich des gesamten Aufgabengebiets der Integrationsfachdienste vor. Dies hat allerdings auch zur Folge, dass Vergleiche mit den Vorjahren nur bedingt möglich sind.

2006 unterstützten die Integrationsfachdienste in beiden Aufgabenbereichen rund 87 000 (2005: 77 590) besonders betroffene schwerbehinderte Menschen. Bei 28 800 (2005: 26 500) genügte eine qualifizierte Beratung beziehungsweise eine kurzzeitige Intervention, um ein abschließendes Ergebnis zu erzielen. Bei 58 300 (2005:

51 000) Personen – zwei Drittel der Klienten – war hingegen eine umfangreichere und auch längerfristige Begleitung erforderlich, um ein bestehendes Arbeitsverhältnis zu stabilisieren oder in ein neues zu vermitteln.

Ein Großteil der Klienten der Integrationsfachdienste ist körperbehindert (38 Prozent), 26 Prozent sind psychisch behindert, 14 Prozent sind hörbehindert und 10 Prozent sind Menschen mit Lernschwierigkeiten. Daneben haben 8 Prozent eine neurologisch bedingte Behinderung und rund 4 Prozent sind sehbehindert.

Werden für 2006 die Klienten der Integrationsfachdienste unter dem Merkmal „beruflicher Status“ betrachtet, überwiegen klar die Personen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt (45 Prozent) beziehungsweise arbeitslos (55 Prozent) sind. Der Anteil der betreuten Schülerinnen und Schüler und der Werkstattbeschäftigten ist sehr klein. Konkret gehörten 2006 1 109 Schüler und Schülerinnen und 876 Werkstattbeschäftigte zu dem Kundenkreis der Integrationsfachdienste. Angesichts der Tatsache, dass diese beiden Personengruppen als Zielgruppe der Integrationsfachdienste gesetzlich genannt sind, sind sie stark unterrepräsentiert. Hinzu kommt, dass 2006 allein die Integrationsfachdienste in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen 90 Prozent der Schüler und Werkstattbeschäftigten betreut haben. Dies zeigt, dass sich Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen hinsichtlich dieser Personengruppen besonders engagieren.

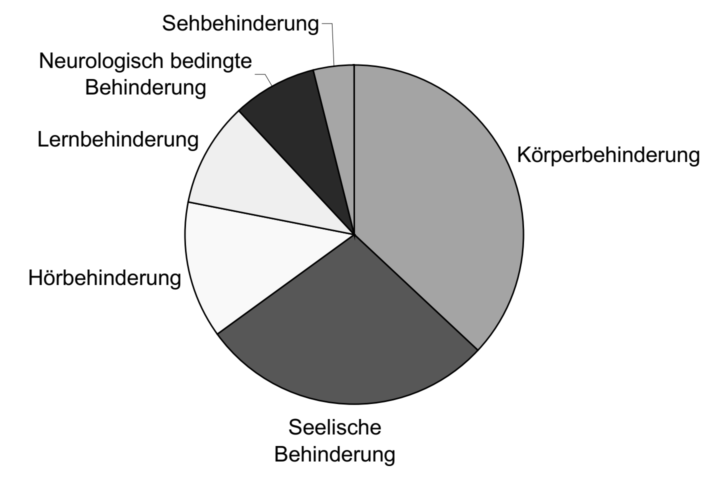
Die Entwicklung der Vermittlungsergebnisse der Jahre 2005 bis 2006 zeigt, dass sich die Qualität der Vermittlungsarbeit auf kontinuierlich hohem Niveau befindet. Der Anteil der Arbeitsmarktvermittlungen an der Zahl der abgeschlossenen Vermittlungsfälle lag in den Jahren 2005 und 2006 bei jeweils rund 30 Prozent.

Im Bereich Sicherung von Arbeitsplätzen wurden in 2006 10 115 Fälle abgeschlossen, wobei in über zwei Drittel der Fälle das Arbeitsverhältnis erhalten blieb.

2006 kam es nur in knapp 10 Prozent der Fälle zu einem Verlust des Arbeitsplatzes durch Kündigung des Arbeitgebers. In knapp 70 Prozent der Fälle blieb das Arbeitsverhältnis hingegen bestehen. Von diesem guten Ergebnis profitierten Frauen im gleichen Umfang wie Männer.

Abbildung 1

**Von Integrationsfachdiensten betreute Klienten nach Art der Behinderung**




Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Tabelle 13

**Vermittlungsergebnisse der Integrationsfachdienste**

| | 2005 | | 2006 | |
|---|---|---|---|---|
| | **Fallzahlen** | **in %** | **Fallzahlen** | **in %** |
| Abgeschlossene Vermittlungsfälle | 13.272 | *100,0* | 18.625 | *100,0* |
| davon Arbeitsmarktvermittlungen | 4.157 | *31,3* | 5.355 | *28,8* |

Quelle: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

Tabelle 14

**Ergebnisse im Bereich Arbeitsplatzsicherung**

| | 2005 | 2006 |
|---|---|---|
| Gesicherte Arbeitsverhältnisse | 6.752 | 6.844 |
| Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Einvernehmen/Eigenkündigung | 769 | 1.384 |
| Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitgeberkündigung | 716 | 949 |
| Eintritt in Rente | 646 | 938 |
| **insgesamt** | **8.883** | **10.115** |

Quelle: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

**Neue Aufgaben für Integrationsfachdienste**

Mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen wurden den Integrationsfachdiensten neue Aufgaben zugewiesen. Sie sollen mehr als bisher als Hauptansprechpartner für die Arbeitgeber zur Verfügung stehen und die Klärung aller Leistungen und Unterstützungen übernehmen.

Zudem können sie die Agenturen für Arbeit bei der Berufsberatung und der Berufsorientierung in den Schulen auf deren Anforderung unterstützen. Oben wurde bereits festgestellt, dass die Beteiligung der Integrationsfachdienste durch die Arbeitsagenturen nur sehr langsam anläuft und dass in 2005 und 2006 jeweils nur rund 2 Prozent der von Integrationsfachdiensten betreuten Klienten Schüler und Schülerinnen waren. Hier ist die Einbindung der Integrationsfachdienste verbesserungsbedürftig. Verschiedene Modelle in einzelnen Ländern und Regionen zeigen, dass eine Begleitung und Unterstützung der behinderten Schülerinnen und Schüler zu einer besseren betrieblichen Integration führen kann und damit die Ausbildungs- und Berufschancen erhöht werden. Hierzu gehört beispielsweise die Netzwerk- und Berufswegekonferenz, die in Baden-Württemberg praktiziert wird.

Bei der Netzwerk- und Berufswegekonferenz handelt es sich um die sogenannte Schnittstellenkonzeption zur Kooperation mit den Integrationsfachdiensten bei der beruflichen Bildung, Vorbereitung und Erprobung behinderter Menschen aus Schulen und Werkstätten für behinderte Menschen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Die Integrationsfachdienste werden dabei während des gesamten Unterstützungsprozesses von der schulischen Vorbereitung über die betriebliche Erprobung bis zur Anbahnung und Sicherung der Beschäftigung beteiligt. Zielgruppe der Netzwerk- und Berufswegekonferenz sind Schülerinnen und Schüler, die in ihrer Leistungsfähigkeit an der Grenze zur Werkstatt für behinderte Menschen liegen, die sich eigenständig im Berufsverkehr bewegen können und die den Willen haben, ihre beruflichen Fähigkeiten unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes weiter zu entwickeln.

Ansatzpunkt der Netzwerk- und Berufswegekonferenz ist die Überzeugung der Beteiligten, insbesondere des Integrationsamtes Baden-Württemberg, der Integrationsfachdienste aber auch des Lehrpersonals der Förderschulen, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten, also lern- und geistig behinderte Menschen, bei frühzeitiger und gezielter Förderung bemerkenswerte berufliche und soziale Fähigkeiten entwickeln können. Diese müssen unter realen Bedingungen gefördert werden, wobei beachtet werden muss, dass die Anpassungs- und Leistungsfähigkeit dieser Personengruppe stark umgebungsabhängig ist. Eine nachhaltige Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt kann dann gelingen, wenn ein Arbeitsplatz gefunden wird, der den Fähigkeiten des behinderten Menschen entspricht, und wo auch Vorgesetzte und Kollegen seiner Beschäftigung offen gegenüber stehen.

Diese Grundüberzeugung und entsprechende Erfahrungen aus einzelnen Modellregionen haben dazu geführt, dass die Netzwerk- und Berufswegekonferenz seit 2006 landesweit an Förderschulen für geistig behinderte Menschen und sukzessive auch an Förderschulen für lernbehinderte Menschen eingeführt wird und die Arbeit der Integrationsfachdienste in Baden-Württemberg zu Gunsten der Zielgruppe der Schüler und Schülerinnen neu ausgerichtet wurde. Dabei bilden die Netzwerkkonferenzen den formellen Rahmen, in dem alle beteiligten Institutionen und Akteure des Arbeitsmarktes sowie die Leistungsträger einmal jährlich in jedem Arbeitsagenturbezirk auf Einladung des Integrationsamtes zusammenkommen, um verbindliche Verfahrens- und Kooperationsabsprachen zu treffen, sie einzuführen und deren Wirksamkeit zu überwachen. In der Berufswegekonferenz findet hingegen individuelle Berufswegeplanung statt.

Die Berufswegekonferenz wird von der jeweiligen Förderschule für geistig behinderte Menschen in Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst für die Schüler und Schülerinnen durchgeführt. Ziel ist, die individuell erforderlichen Maßnahmen für die berufliche Bildung des einzelnen Schülers beziehungsweise der Schülerin sowie für die Vorbereitung, Erprobung und Platzierung zur Teilhabe am Arbeitsleben gemeinsam zu planen und umzusetzen. Die Berufswegekonferenz wird regelmäßig in der Werkstufe der 10. Klasse eingeführt. Aufgabe des Integrationsfachdienstes ist, dafür zu sorgen, dass die Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes bei der konkreten Berufswegeplanung berücksichtigt werden. Daneben akquiriert er geeignete betriebliche Erprobungsmöglichkeiten

und berät Arbeitgeber über die Auswirkungen der Behinderung. Er informiert sie über Fördermöglichkeiten und steht als Ansprechpartner sowohl für den Arbeitgeber als auch für den behinderten Menschen zur Verfügung.

Dass dieses Konzept erfolgversprechend ist, zeigen die bisherigen Erfahrungen in Modellregionen in Baden-Württemberg. Hier konnten auf Basis einer engen und verbindlichen Zusammenarbeit aller Beteiligten sehr gute Vermittlungserfolge erreicht werden. So sind die Vermittlungszahlen der Integrationsfachdienste aus Schulen und Werkstätten für behinderte Menschen in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. In 2003 wurden 122, in 2004 138, 2005 159 und 2006 bereits 251 geistig behinderte Menschen von Integrationsfachdiensten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt. Diese machten somit in 2006 24 Prozent aller Vermittlungen der Integrationsfachdienste in Baden-Württemberg aus. Dies ist angesichts der Tatsache, dass bundesweit nur weniger als 4 Prozent der Klienten der Integrationsfachdienste Schüler und Schülerinnen sowie Werkstattbeschäftigte sind, ein großer Erfolg.

Das Integrationsamt Baden-Württemberg betont, dass die konsequente Ausrichtung der Integrationsfachdienste auf diese Zielgruppe nicht nur den betroffenen Menschen zu Gute kommt, sondern im Ergebnis auch dazu beiträgt, jährlich Kosten für die Eingliederungshilfe einzusparen. Dabei geht das Integrationsamt davon aus, dass zwei Drittel der Vermittlungen langfristig Bestand haben. Diese Personen hätten ohne die intensive und individuelle Unterstützung durch die Integrationsfachdienste keine Möglichkeit gehabt, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig zu werden, und wären daher vermutlich in eine Werkstatt für behinderte Menschen aufgenommen worden. So seien in Baden-Württemberg allein in den Jahren 2003 bis 2006 Kosten für Werkstätten für behinderte Menschen in Höhe von rund 15 Mio. Euro eingespart worden.

Mit den Netzwerk- und Berufswegekonferenzen zeigt Baden-Württemberg, dass die berufliche Eingliederung schwerbehinderter Jugendlicher nachhaltig verbessert werden kann, wenn schon in der Schule angesetzt wird und alle im Land Beteiligten – das Integrationsamt, die Agenturen für Arbeit, die Schulen und auch die zuständigen Ministerien – engagiert und zielorientiert zusammenarbeiten.

Eine solch umfassende Vernetzung im Übergang Schule/Beruf auch in anderen Regionen zu etablieren, ist das Ziel der vom Europäischen Sozialfonds geförderten EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Talente – Entwicklung von Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten“. Im Rahmen von EQUAL-Talente sollen in der Zeit von Juli 2005 bis Ende 2007 in verschiedenen Regionen im Bundesgebiet integrative Konzepte, die bereits in den Schulen ansetzen und auf den Übergang vorbereiten, ausgearbeitet und eingeführt werden. So sollen unter anderem auch Berufswegekonferenzen in Aurich (Niedersachsen) und in Merseburg (Sachsen-Anhalt), eingeführt werden. Partner hierbei sind das Institut für Erwachsenenbildung in Aurich und die Deutsche Angestellten Akademie in Merseburg. Sie leisten zurzeit in ihrer jeweiligen Region Grundlagenarbeit und klären darüber auf, welches die Ziele innerhalb einer Berufswegekonferenz sind und welche Aufgaben den Beteiligten hierbei zukommen. Auf diesem Weg soll Transparenz geschaffen und erreicht werden, dass alle Beteiligten, insbesondere aber die Schulen, aktiv Kontakt zu den nachfolgenden Akteuren im Übergangsprozess Schule/Beruf aufnehmen. Als nächster Schritt ist geplant, die Berufswegekonferenz in der jeweiligen Region einzuführen. Eine wichtige Rolle spielen dabei das Seminar für Didaktik und Lehrerbildung in Heidelberg und die Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung, die bei dem Aufbau der Netzwerkarbeit darauf hinarbeiten, dass die Partner vor Ort in einen fachlichen Austausch treten. Die Projektbeteiligten betonen, dass sie sich dabei die aktive Beteiligung ihrer jeweiligen Landesministerien wünschten, da das Beispiel Baden-Württemberg zeige, dass deren Unterstützung die Akzeptanz der Berufswegekonferenz deutlich erhöhe.

### 2.5 Schwerbehindertenvertretungen und Integrationsvereinbarungen

In Betrieben und Dienststellen mit wenigstens fünf schwerbehinderten Beschäftigten wird eine Schwerbehindertenvertretung gewählt. Ihre Aufgabe ist es, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb zu fördern, ihre Interessen zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen. In die Schwerbehindertenvertretung wird eine Vertrauensperson und mindestens ein stellvertretendes Mitglied gewählt.

Eine systematische Erfassung aller Schwerbehindertenvertretungen gibt es nicht. Der Deutsche Gewerkschaftsbund schätzt, dass es bundesweit rund 10 200 Betriebe mit einer Schwerbehindertenvertretung gibt. In diesen Betrieben sind rund 20 000 Vertrauenspersonen und Stellvertreter aktiv. Schwerbehindertenvertretungen gibt es ganz überwiegend in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten: Über die Hälfte ist in Betrieben mit mehr als 100 und weniger als 500 Beschäftigten und rund 43 Prozent in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten aktiv.

#### Stärkung der Rechte der Schwerbehindertenvertretungen

Um die Rechte der Schwerbehindertenvertretungen und die Position der Vertrauenspersonen in großen Unternehmen zu stärken, wurde durch das Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen geregelt, dass die Heranziehung des ersten stellvertretenden Mitglieds der Schwerbehindertenvertretung zur Unterstützung der Vertrauensperson bei bestimmten Aufgaben bereits in Betrieben und Dienststellen mit mehr als 100 beschäftigten schwerbehinderten Menschen möglich sein soll. Diese Regelung galt bislang erst in Betrieben mit mehr als 200 beschäftigten schwerbehinderten Menschen. In Betrieben und Dienststellen mit mehr als 200 beschäftigten schwerbehinderten Menschen ist künftig die Heranziehung des mit der nächsthöchsten Stimmenzahl gewählten weiteren stellvertretenden Mitglieds möglich. Rechtlich geregelt wurde auch ein Teilnahme- und Rederecht für die zuständigen Schwerbehindertenvertretungen an Betriebs- und Personal-

versammlungen, auch wenn die Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung nicht Angehörige des jeweiligen Betriebes oder der Dienststelle sind.

**Integrationsvereinbarungen**

Integrationsvereinbarungen werden zwischen Arbeitgebern und Schwerbehindertenvertretungen sowie den betrieblichen Interessenvertretungen abgeschlossen. Sie enthalten Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder in die Dienststelle. Ziel ist, durch betriebsnahe und auf das konkrete Unternehmen bezogene Regelungen die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu verbessern. Mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen wurde der Katalog möglicher Regelungsinhalte im SGB IX erweitert. Zusätzlich aufgenommen wurden Regelungen über eine anzustrebende Beschäftigungsquote, einschließlich eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen, zu Teilzeitarbeit, zur Ausbildung behinderter Jugendlicher und zur Durchführung der betrieblichen Prävention und zur Gesundheitsförderung.

Eine Sammlung von Integrationsvereinbarungen ist unter www.rehadat.de veröffentlicht. Sie unterscheidet zwischen verschiedenen Branchen, zum Beispiel Handel, Maschinenbau oder öffentlicher Dienst. Allerdings gibt es keine systematische Erfassung aller in Deutschland bestehenden Integrationsvereinbarungen. Daher ist es schwer einzuschätzen, wie weit sie verbreitet sind. Es ist aber davon auszugehen, dass es in verschiedenen Branchen durchaus Unterschiede gibt. So berichtet die Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen des Bundes, dass sich Integrationsvereinbarungen bewährt hätten, während die Bundesarbeitsgemeinschaft der betrieblichen Schwerbehindertenvertretungen beklagt, dass es nur wenige Vereinbarungen gebe und dass der oben erwähnte Katalog mit möglichen Regelungsinhalten wenig bewirkt habe. Ziel muss daher sein, dass Integrationsvereinbarungen von den Akteuren in den Betrieben noch stärker mit Leben gefüllt werden.

## 2.6 Besonderer Kündigungsschutz

Die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Das Integrationsamt prüft den Sachverhalt und wägt die berechtigten Interessen des Arbeitgebers sowie die Interessen des schwerbehinderten Menschen ab, bevor es über den Antrag entscheidet. Dadurch soll sichergestellt werden, dass vor einer Kündigung alle anderen Möglichkeiten, Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis zu beseitigen, ausgeschöpft worden sind. Hierzu gehört beispielsweise der Einsatz begleitender Hilfen im Arbeitsleben.

Von 2003 bis 2005 ist die Zahl der Anträge auf Zustimmung zur Kündigung schwerbehinderter Menschen um rund 16 Prozent zurückgegangen (– 6 254 Anträge). Diese Entwicklung ist etwas schwächer hinsichtlich beschäftigter schwerbehinderter Frauen, aber auch hier ist ein Rückgang von über 12 Prozent zu verzeichnen.

Tabelle 15

**Anträge auf Zustimmung zur Kündigung**

| 2003 | | 2004 | | 2005 | |
|---|---|---|---|---|---|
| **insgesamt** | **Frauen** | **insgesamt** | **Frauen** | **insgesamt** | **Frauen** |
| 38.404 | 13.409 | 35.572 | 13.361 | 32.150 | 11.727 |

Quelle: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

Tabelle 16

**Abgeschlossene Kündigungsverfahren**

| | 2003 | | 2004 | | 2005 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Anzahl** | **in %** | **Anzahl** | **in %** | **Anzahl** | **in %** |
| Abgeschlossene Kündigungsverfahren | 37.070 | *100,0* | 36.084 | *100,0* | 37.764 | *100,0* |
| Erhalt des Arbeitsplatzes | 7.837 | *21,1* | 8.544 | *23,7* | 7.452 | *22,7* |
| Verlust des Arbeitsplatzes | 29.233 | *78,9* | 27.540 | *76,3* | 25.312 | *77,3* |

Quelle: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

In den Jahren 2003 bis 2005 blieb die Zahl der Arbeitsplätze, die erhalten werden konnten, relativ konstant. Die Quote lag in diesen Jahren zwischen 21 und 24 Prozent. Hieraus wird deutlich, dass der besondere Kündigungsschutz keineswegs zur Unkündbarkeit führt. Er stellt damit auch kein Einstellungshindernis für behinderte Menschen dar. Im Gegenteil: Eine wichtige Aufgabe der Integrationsämter besteht gerade darin, das Arbeitsverhältnis extern zu prüfen und Wege aufzuzeigen, wie Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen der begleitenden Hilfe fortgeführt werden können, die ohne diese Hilfe beendet würden. Häufig ergeben sich im Verlauf eines solchen Verfahrens Lösungsmöglichkeiten, die vorher von den Beteiligten nicht bedacht worden sind. Um dennoch bestehenden Vorbehalten seitens mancher Arbeitgeber entgegenzukommen, sind mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zwei Neuerungen erfolgt:

Zum einem wurde das Verfahren auf Zustimmung zur Kündigung beschleunigt. Entscheiden die Integrationsämter bei einer beabsichtigten Kündigung wegen der vollständigen Einstellung oder Insolvenz des Betriebes nicht innerhalb eines Monats, gilt die Zustimmung als erteilt.

Zum anderen wurde § 90 SGB IX um einen neuen Absatz 2a erweitert mit dem Ziel, dass der besondere Kündigungsschutz nicht in den Fällen besteht, in denen zum Zeitpunkt der Kündigung die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch nicht nachgewiesen ist oder die Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft nur betrieben wird, um eine Kündigung zu verzögern, also ein in der Regel aussichtsloses Anerkennungsverfahren betrieben wird. Wegen der Auslegungsfähigkeit der neuen Regelung wird sowohl von Arbeitnehmer- als auch von Arbeitgeberseite eine Rechtsunsicherheit gesehen. Insgesamt haben sich aber die bestehenden Regelungen als geeignet erwiesen, sowohl für Arbeitgeber als auch für schwerbehinderte Beschäftigte tragbare Lösungen zu erzielen.

## 2.7 Besondere Förderung der Ausbildung

Die berufliche Ausbildung behinderter Menschen ist von großer Bedeutung, denn hier werden Weichen für die Zukunft gestellt. Eine erfolgreiche Ausbildung ist Grundlage für eine gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben. Die besondere Bedeutung, die die Bundesregierung diesem Thema beimisst, wird daran deutlich, dass sie 2005 einen eigenständigen Bericht über die Situation behinderter und schwerbehinderter Frauen und Männer auf dem Ausbildungsstellenmarkt vorgelegt hat (Bundestagsdrucksache 15/5922). Dieser Bericht enthält eine umfassende Darstellung der Möglichkeiten, die behinderte Jugendliche im Übergang von der Schule in den Beruf haben und welche Ausbildungsmöglichkeiten ihnen zur Verfügung stehen.

Der Bericht enthält auch eine Darstellung der ausbildungsfördernden Maßnahmen, die in dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen enthalten sind. Diese Maßnahmen konnten erstmals in dem Berufsbildungsjahr 2004/2005 angewandt werden, so dass zum damaligen Berichtszeitpunkt über ihre Umsetzung und den Umfang ihrer Nutzung noch keine verwertbaren Informationen vorlagen. Daher wurde angekündigt, dass Erfahrungen über die Wirkungen der Instrumente zur Förderung der Ausbildung behinderter Menschen in diesem Bericht dargestellt werden.

Die in dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen enthaltenen Änderungen basieren auf dem Wissen, dass zwar viele behinderte Menschen eine Berufsausbildung absolvieren, ein Großteil jedoch in außerbetrieblichen Einrichtungen. Die außerbetriebliche Ausbildung führt häufig zu Problemen bei dem Übergang von der Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis. Denn trotz des hohen Niveaus der Ausbildung in Einrichtungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben fehlen den Jugendlichen oftmals die praktische Nähe zu den Betrieben und Erfahrungen mit den Arbeitsbedingungen in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Diese Betriebsnähe und die Tatsache, dass die Betriebe ihre Auszubildenden während der Ausbildung gut kennen gelernt haben, führt aber dazu, dass bei Neueinstellungen häufig bevorzugt der eigene „Nachwuchs“ berücksichtigt wird. Daher muss eine Politik, die für behinderte Jugendliche die gleichen Teilhaberechte wie für nicht behinderte Jugendliche verwirklichen will, durch ein aufeinander abgestimmtes Bündel von Maßnahmen die Bereitschaft der Betriebe, behinderte Jugendliche auszubilden, deutlich erhöhen.

Diese Aufgabe wurde mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen umgesetzt. Es enthält Regelungen, mit denen Unternehmen motiviert werden sollen, verstärkt Jugendliche mit Behinderung auszubilden, und mit denen eine größere Betriebsnähe der außerbetrieblichen Ausbildung erreicht werden soll.

### Neue finanzielle Hilfen für Arbeitgeber

Mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen sind neue finanzielle Hilfen für Arbeitgeber, die schwerbehinderte Jugendliche ausbilden, eingeführt worden. Das Integrationsamt kann nach § 102 Abs. 3 Nr. 2c SGB IX i. V. m. § 26b der Schwerbehinterten-Ausgleichsabgabenverordnung (SchwbAV) Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung zahlen. Zielgruppe sind gemäß § 68 Abs. 4 SGB IX Jugendliche, die für die Zeit ihrer Berufsausbildung in Betrieben und Dienststellen schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind, auch wenn der Grad der Behinderung weniger als 30 beträgt oder nicht festgestellt ist.

Neu ist auch, dass Arbeitgeber, die ohne Beschäftigungspflicht besonders betroffene schwerbehinderte Jugendliche ausbilden, nach § 102 Abs. 3 Nr. 2b SGB IX i. V. m. § 26a SchwbAV von den Integrationsämtern Zuschüsse zu Gebühren, die bei der Berufsausbildung entstehen, erhalten können. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen empfiehlt, den Leistungsumfang voll auszuschöpfen, um das Ziel des

Gesetzgebers, die Ausbildungsbereitschaft gerade auch von kleinen Betrieben zu fördern, zu erreichen.

Allerdings gibt es bislang nur wenig Anträge von Arbeitgebern, die diese neuen Fördermöglichkeiten nutzen wollen. Für 2004 konnte die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen nur 14 Fälle (davon fünf Frauen) und für 2005 59 Fälle (davon 13 Frauen) zählen, die mit insgesamt 10 000 Euro beziehungsweise 90 000 Euro gefördert wurden. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen betont allerdings auch, dass neue Leistungstatbestände regelmäßig eine längere Anlaufzeit brauchen, bis sie genutzt werden.

Das Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen enthält auch eine Erweiterung bezüglich der Mehrfachanrechnung schwerbehinderter Auszubildender. Danach kann eine während der Ausbildung bestehende Mehrfachanrechnung bei Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis im Anschluss an die Berufsausbildung durch den ausbildenden oder einen anderen Arbeitgeber für ein weiteres Jahr fort gelten. Ob diese Regelung bereits praktische Bedeutung erlangt hat, kann nicht gesagt werden. Denn es liegen zwar aus dem Anzeigeverfahren Daten zur Mehrfachanrechnung vor, aber es wird nicht unterschieden zwischen den zu Grunde liegenden rechtlichen Tatbeständen. So wurde grundsätzlich für die Zeit von 2004, dem Jahr des Inkrafttretens des Gesetzes zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, bis 2005 festgestellt, dass die Zahl der mehrfach angerechneten Beschäftigten gesunken ist.

**Verzahnte Ausbildung**

Um die Chancen behinderter Jugendlicher beim Start in das Berufsleben im Anschluss an eine außerbetriebliche Ausbildung zu verbessern, soll künftig der Betrieb verstärkt in die Ausbildung einbezogen werden. Deshalb wurde in § 35 Abs. 2 SGB IX die Möglichkeit geschaffen, betriebliche und außerbetriebliche Berufsausbildung so miteinander zu verzahnen, dass behinderte Jugendliche, die in einem Berufsbildungswerk oder einer anderen außerbetrieblichen Bildungseinrichtung ausgebildet werden, Abschnitte dieser Berufsausbildung auch in Unternehmen oder in der Verwaltung durchführen können (verzahnte Ausbildung).

Bei einer verzahnten Ausbildung bleiben die Jugendlichen während der betrieblichen Phasen Rehabilitanden der Einrichtungen, die weiterhin verantwortlich die Berufsausbildung als Leistung zur beruflichen Ausbildung ausführen und verpflichtet sind, die Arbeitgeber bei der Ausbildung und der Betreuung der Auszubildenden zu unterstützen. Damit tragen die Rehabilitationsträger auch in dieser Zeit die Kosten der Berufsausbildung, was sowohl für die Einrichtungen als auch für die Betriebe von hoher Bedeutung ist, denn dem ausbildenden Betrieb entstehen keine Kosten für die Ausbildung der behinderten Jugendlichen. Zudem werden die behinderten Jugendlichen während der Ausbildung in Betrieben und Dienststellen doppelt auf die Pflichtarbeitsplätze angerechnet.

Es gibt unterschiedliche Modelle, wie verzahnte Ausbildung in der Praxis gestaltet werden kann. So kann die Ausbildung in den ersten Jahren in einem Berufsbildungswerk und im letzten Jahr in einem Unternehmen erfolgen. Es ist aber auch möglich, dass die praktische Ausbildung von Anfang an in einem Betrieb durchgeführt wird. Im Folgenden wird dargestellt, wie verzahnte Ausbildung in den Berufsbildungswerken Waiblingen und Leipzig praktiziert wird. Ein weiteres Beispiel ist das Projekt „Verzahnte Ausbildung METRO – Berufsbildungswerke – VAMB“, das im Rahmen der Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ durchgeführt und daher auch dort dargestellt wird.

Ein Beispiel, wie verzahnte Ausbildung erfolgreich gestaltet werden kann, bietet das Berufsbildungswerk Waiblingen. In einem eigenen Bereich, dem Regionalen Bildungszentrum Waiblingen, wird seit einigen Jahren insbesondere für lernbehinderte Jugendliche die sogenannte integrative Ausbildung, die der verzahnten Ausbildung entspricht, angeboten. Die Ausbildung findet in der ersten Phase – regelmäßig das erste Lehrjahr – in dem Berufsbildungswerk statt und dient der Vermittlung von Ausbildungsinhalten und der Heranführung an die Arbeit. In der zweiten Phase – in der Regel während des zweiten und dritten Lehrjahres – findet die Ausbildung in einem oder mehreren der rund 400 Kooperationsbetriebe des Berufsbildungswerkes statt. Wenn ein Jugendlicher bereits über wesentliche Schlüsselqualifikationen verfügt, kann die einführende Phase in dem Berufsbildungswerk verkürzt und die Ausbildung im Kooperationsbetrieb entsprechend früher aufgenommen werden. Es werden zunächst Praktika absolviert, und später wird regelmäßig an drei Tagen in der Woche in einem Betrieb gearbeitet. An den anderen beiden Tagen findet sowohl der theoretische als auch der praktische Berufsschulunterricht an der eigenen Berufsschule im Berufsbildungswerk statt. Bei Bedarf wird sozialpädagogische Betreuung angeboten.

Oftmals findet die Ausbildung in verschiedenen Kooperationsbetrieben statt. Dies ist sinnvoll, da sich einige Betriebe spezialisiert haben und dadurch nur einen Teil der Ausbildungsinhalte vermitteln können. Dies vergrößert zugleich die Zahl der möglichen Kooperationsbetriebe, da nicht ein Betrieb „alles“ anbieten muss. Gleichzeitig sind die Auszubildenden nicht mehr auf das Angebot des Berufsbildungswerkes beschränkt. Dies führt dazu, dass den Auszubildenden neben einer erweiterten Berufsvielfalt auch eine größere Zahl möglicher Ausbildungsbetriebe zur Verfügung steht. Dies ist neben der großen Praxis- und Betriebsnähe der entscheidende Vorteil der integrativen Ausbildung im Berufsbildungswerk Waiblingen.

Die bisherigen Jugendlichen haben integrative Ausbildungen beispielsweise in den Bereichen Feinwerktechnik, Holzbearbeitung, Maler und Lackierer, Verkauf, Modenäherin, Hauswirtschaft sowie Garten- und Landschaftsbau absolviert. Ziel der Ausbildung ist eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Hierfür ist eine Fachkraft des Regionalen Bildungszentrums Waiblingen verantwortlich. Ist eine Übernahme durch den

Kooperationsbetrieb unwahrscheinlich, werden Integrationspraktika organisiert und begleitet. Diese Unterstützung durch die Fachkraft endet nicht mit der Ausbildung, sondern wird im Folgejahr fortgeführt. Die Jugendlichen bekommen nach Abschluss der Ausbildung also Hilfe sowohl bei der Arbeitsplatzsuche als auch bei der Einarbeitung bei einem neuen Arbeitgeber. Dass dieses Konzept zielführend ist, zeigt die hohe Vermittlungsquote in Arbeit von rund 75 Prozent nach Abschluss der Ausbildung.

Ein weiterer Anbieter verzahnter Ausbildung ist das Berufsbildungswerk Leipzig, das sich zudem durch eine Öffnung hin zu dezentralen Lernorten auszeichnet und auch wohnortnahe betriebliche Ausbildungen begleitet. Das Berufsbildungswerk Leipzig ist spezialisiert auf die Begleitung gehörloser, schwerhöriger und sprachbehinderter junger Menschen. Etwa 10 bis 15 Prozent der Jugendlichen werden nicht im Berufsbildungswerk selbst, sondern in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes ausgebildet, wobei die Ausbildung jeweils sehr individuell gestaltet wird. Vorteil ist unter anderem, dass die Jugendlichen bei der neigungs- und bedarfsgerechten Wahl des Ausbildungsberufes nicht auf das Angebot im Berufsbildungswerk begrenzt sind. So konnten bislang im Rahmen der verzahnten Ausbildung auch Berufsausbildungen als Tierpfleger, Biologielaborant, Kfz-Mechatroniker oder IT-Systemelektroniker durchgeführt werden, was im Berufsbildungswerk selbst nicht möglich gewesen wäre.

Je nach der individuellen Leistungsfähigkeit der Auszubildenden beginnt der betriebliche Ausbildungsabschnitt bereits am ersten Tag der Ausbildung oder später zum zweiten oder dritten Lehrjahr. Auch der Lernort wird den individuellen Bedürfnissen angepasst. So werden verzahnte Ausbildungen in Betrieben im Leipziger Raum durchgeführt, aber auch in den Heimatorten der Auszubildenden. An allen Standorten organisiert das Berufsbildungswerk personenbezogene Unterstützungsangebote und unterhält dafür auch Beratungsstellen in Berlin und Hannover. Im Rahmen dieser Unterstützungsangebote können beispielsweise Dolmetscherleistungen oder Förderunterricht organisiert oder Kollegen im Ausbildungsbetrieb angeleitet werden. Auch hinsichtlich des Berufsschulunterrichts sind individuelle Lösungen möglich. So kann er an den spezialisierten Förderberufsschulen in Leipzig und Essen oder integriert in einer allgemeinen Klasse mit ergänzender Unterstützung stattfinden. Bei Bedarf werden im Berufsbildungswerk selbst vertiefende Speziallehrgänge und Prüfungsvorbereitungen durchgeführt.

Interessant an beiden Modellen ist, dass aus der praktischen Tätigkeit heraus sowohl ein Bedarf für die verzahnte Ausbildung als auch für die Begleitung von betrieblichen Ausbildungen gesehen und entsprechende Angebote entwickelt wurden. Diese sehr individuellen Ausbildungsangebote können auf die Bedarfe der behinderten Jugendlichen passgenau zugeschnitten werden und verbessern die Ausbildungs- und Beschäftigungschancen deutlich.

## 2.8 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Betriebliches Eingliederungsmanagement verfolgt vor dem Hintergrund des Grundsatzes „Rehabilitation statt Entlassung oder Rente“ (§ 8 SGB IX) das Ziel, im Betrieb mit den dort vorhandenen Akteuren und Strukturen sowie unter Nutzung der dort gegebenen oder herstellbaren spezifischen Potentiale, die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten. Betriebliches Eingliederungsmanagement richtet sich also nicht nur an schwerbehinderte und von Behinderung bedrohte Beschäftigte, sondern an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Der demografische Wandel und seine Folgen machen deutlich, dass betriebliche Aspekte auch in Prävention und Rehabilitation in den Vordergrund rücken müssen. Die dauerhaft geringe Geburtenrate und die steigende Lebenserwartung führen zu einem Rückgang der Bevölkerungszahl und zu einer Erhöhung des Durchschnittsalters. Bis zum Jahr 2050 wird die Bevölkerung in Deutschland von heute über 82 Millionen Menschen auf rund 74 Millionen zurückgehen, und der Anteil älterer Menschen, die dann im Erwerbsleben stehen müssen, wird deutlich steigen. Vorausschauenden Unternehmen muss diese Entwicklung Sorge bereiten. Im Jahr 2020 wird mehr als jeder dritte Erwerbstätige älter als 50 Jahre sein. Der Arbeitskräftebedarf muss daher künftig mehr und mehr aus dem Kreis der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gedeckt werden. Derzeit liegt die Beschäftigungsquote in der Altersgruppe der über 55-jährigen in Deutschland nur bei rund 45 Prozent. In anderen Industrienationen wie den USA, Japan und Schweden liegt sie bei über 60 Prozent. Diesen Werten wird sich auch der deutsche Arbeitsmarkt annähern müssen.

Durch die Veränderung der Altersstruktur wird auch die Zahl chronisch kranker und behinderter Beschäftigter steigen. Zudem verändern sich Krankheiten und Behinderungen und deren Auswirkungen. Schon jetzt steigt der Anteil der Langzeiterkrankten aufgrund von Stress, Burnout und Depressionen stetig an. Diese seelischen Leiden werden nicht nur für die Betroffenen, sondern auch für Unternehmen zu einem wachsenden Problem. Arbeitgeber müssen sich künftig auf mehr leistungsgewandelte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einstellen. Damit diese Situation nicht zur Wachstumsbremse wird, waren Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln, wie die Arbeitsfähigkeit bis zum regulären Ruhestand aufrechterhalten werden kann. Lebenslange Fort- und Weiterbildung sowie betriebliches Eingliederungsmanagement tragen dazu bei, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ihren Kenntnissen und Erfahrungen auch weiterhin auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sein werden. Es liegt zudem im ureigensten ökonomischen Interesse der Unternehmen, diese Prozesse zu unterstützen. Denn die Vorteile betrieblichen Eingliederungsmanagements kommen allen Beteiligten zugute: den Unternehmen, den betroffenen Beschäftigten, aber auch den sozialen Sicherungssystemen.

### Gesetzliche Regelungen bieten einen verlässlichen Rahmen

Um die oben beschriebenen Prozesse zu optimieren, wurden mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und

Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zum 1. Mai 2004 die Regelungen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement in § 84 Abs. 2 SGB IX eingeführt. Danach sind alle Arbeitgeber zu betrieblichem Eingliederungsmanagement verpflichtet, um nach dem Grundsatz „Prävention und Rehabilitation statt Entlassung oder Rente“ das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft zu sichern.

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit Zustimmung und Beteiligung der Betroffenen und gemeinsam mit dem Betriebs- oder Personalrat, bei schwerbehinderten Menschen auch mit der Schwerbehindertenvertretung, und, soweit erforderlich, mit dem Werks- oder Betriebsarzt, wie die volle Arbeitsfähigkeit möglichst weitgehend wieder hergestellt werden kann und welche Leistungen und Hilfen zur Unterstützung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin erforderlich sind. Gemeinsame Servicestellen oder Integrationsämter werden hinzugezogen, wenn es um die Abklärung von Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben geht.

Da betriebliches Eingliederungsmanagement eine Verpflichtung der einzelnen Arbeitgeber ist, gibt es weder eine zentrale Erfassung der eingeleiteten Maßnahmen noch der erzielten Erfolge. Berichte aus der Praxis haben jedoch gezeigt, dass die Umsetzungsstände sehr unterschiedlich sind. Einzelne Großunternehmen haben in ihren Personalabteilungen vorbildliche Einheiten zum betrieblichen Eingliederungsmanagement aufgebaut. Auch kleine und mittlere Unternehmen setzen sich teilweise sehr wirkungsvoll für die Wiedereingliederung erkrankter Beschäftigter ein. Begrüßenswert ist auch, dass über die gesetzliche Verpflichtung hinaus in vielen Betrieben entsprechende Aktivitäten bereits vor Ablauf der gesetzlichen Sechs-Wochen-Frist einsetzen.

Andererseits ist in weiten Bereichen und gerade bei vielen kleinen und mittleren Unternehmen das Wissen um betriebliches Eingliederungsmanagement gering oder die Skepsis über den Erfolg und die Sorge um kurzfristig höhere Kosten noch sehr verbreitet. Die bisherige Umsetzung der gesetzlichen Regelung hat gezeigt, dass

– nicht hinreichend eingeschätzt werden kann, in welcher Quantität und in welcher Qualität betriebliches Eingliederungsmanagement in den Betrieben eingesetzt wird,

– zur Umsetzung betrieblichen Eingliederungsmanagements die Beteiligten in den Betrieben vielfältige Einzelfragen zu klären haben,

– dort, wo betriebliches Eingliederungsmanagement zum Einsatz kommt, die gesetzlichen Vorgaben höchst unterschiedlich umgesetzt werden, und

– Erkenntnisse zu den praktischen Auswirkungen der eingesetzten Instrumente und Verfahren nicht vorliegen.

Um diese offenen Fragen zu klären, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit Mitteln des Ausgleichsfonds nach § 78 SGB IX eine „Untersuchung zu Stand, Methoden und Ergebnissen betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX“ in Auftrag gegeben. Im Einzelnen geht es um die

– bundesweite Erhebung eingesetzter Verfahren im Sinne des § 84 Abs. 2 SGB IX und vergleichbarer Verfahren, die zum Ziel haben, Arbeitsverhältnisse dauerhaft zu sichern,

– Erhebung der eingesetzten Methoden (Verwaltungs- und Entscheidungsabläufe, Kooperation der Arbeitgeber insbesondere mit den Personalinteressenvertretungen, Betriebs- und Werkärzten, Integrationsämtern, Leistungsträgern und gemeinsamen Servicestellen),

– Erhebung der Bereitschaft der Arbeitgeber, durch Gesundheitsprävention und betriebliches Eingliederungsmanagement Rahmenbedingungen für ein gesünderes Arbeiten zu schaffen,

– Erhebung der Bereitschaft der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Maßnahmen betrieblichen Eingliederungsmanagements und anderen betrieblichen gesundheitsfördernden Maßnahmen zuzustimmen und sich an ihnen zu beteiligen,

– Auswirkungen der eingesetzten Verfahren auf Krankenstand, Leistungsfähigkeit und Erwerbsbeteiligung der Beschäftigten,

– Auswirkungen der eingesetzten Verfahren unter betriebs- und volkswirtschaftlichen Gesichtspunkten.

Mit der Untersuchung wurde am 1. Oktober 2006 begonnen; sie soll am 30. September 2007 abgeschlossen werden. Die zu erwartenden Erkenntnisse sind erforderlich, um die bisherigen Wirkungen des § 84 Abs. 2 SGB IX beurteilen und Vorschläge für noch zu treffende Maßnahmen geben zu können.

**Projekte zur Umsetzung geben wichtige Impulse**

Viele Verbände, Integrationsämter, die Deutsche Rentenversicherung Bund sowie die Gewerkschaften haben zwischenzeitlich Handlungsempfehlungen oder -leitfäden zum betrieblichen Eingliederungsmanagement erstellt und schulen sowohl intern ihre eigenen Führungskräfte als auch zum Teil extern Beschäftigte anderer Arbeitgeber intensiv, sodass davon auszugehen ist, dass sich über diese Multiplikatoren das betriebliche Eingliederungsmanagement immer schneller durchsetzen wird. Auch im Rahmen der Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ wurden zahlreiche Projekte zum betrieblichen Eingliederungsmanagement durchgeführt, die weiter unten in dem Kapitel über die Initiative „job“ dargestellt werden.

Die deutschen Berufsförderungswerke engagieren sich im Rahmen des aus dem Ausgleichsfonds geförderten Projekts „Entwicklung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements und dessen Einbindung in ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement – EIBE“. Es wurde bislang eine Fülle von Erfahrungen und Erkenntnissen bei der Integration eines betrieblichen Eingliederungsmanagements in die Unternehmensstrukturen der Berufsförderungswerke dokumentiert. Danach wurden in neun von

25 Berufsförderungswerken Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, die die betrieblichen Abläufe und Zuständigkeiten im betrieblichen Eingliederungsmanagement regeln. Ein umfassendes Datenschutzkonzept hilft den Akteuren zudem bei der Erhebung, Weitergabe und Verwertung persönlicher und eingliederungsrelevanter Daten in jedem Prozessabschnitt. Vier Berufsförderungswerke konnten im Projektzeitraum bereits erfolgreich ein Audit im betrieblichen Eingliederungsmanagement durchlaufen und wurden zertifiziert.

Ein im Rahmen von EIBE entwickeltes Handbuch bildet das Herzstück des betrieblichen Eingliederungsmanagements und regelt alle Prozesse von der Identifikation relevanter Signale bis zum Abschluss eines betrieblichen Eingliederungsmanagements, von der Dokumentation der Prozessschritte bis zur Definition der Akteninhalte, die ein Arbeitgeber einsehen darf.

Das Projekt sah vor, dass neben der im § 84 Abs. 2 SGB IX beschriebenen Zielgruppe (sechs Wochen oder mehr Arbeitsunfähigkeit im Jahr) allen Beschäftigten die Möglichkeit zur Teilnahme offen stand; eine jährliche Arbeitsunfähigkeit von mindestens zwei Wochen war das Mindestzugangskriterium. Ein besonderes Augenmerk wurde auf schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelegt.

Insgesamt wurde im Rahmen von EIBE 251 Beschäftigten das Angebot eines betrieblichen Eingliederungsmanagements unterbreitet, davon haben 194 geantwortet, 146 Personen davon haben an einem Informationsgespräch teilgenommen. Bei 47 Personen wurde der Prozess der Eingliederung eingeleitet. Bemerkenswert war der hohe Anteil (20 Prozent) von Teilnehmern und Teilnehmerinnen mit einer Schwerbehinderung an einem Informationsgespräch. Dieser liegt deutlich über dem der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten insgesamt in den Berufsförderungswerken (knapp 7 Prozent).

In rund 73 Prozent der Eingliederungsgespräche wurden einzelne Maßnahmen beziehungsweise Eingliederungspläne vereinbart. Beschäftigte, die weniger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren, benötigen in der Regel Einzelmaßnahmen, wohingegen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit einer längeren Arbeitsunfähigkeitszeit eher eines Bündels von Maßnahmen bedürfen. Der vergleichsweise hohe Bedarf an Eingliederungsgesprächen bei Beschäftigten, die weniger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren, könnte ein Hinweis sein, dass der gesetzlich vorgegebene Interventionszeitpunkt bei einer Arbeitsunfähigkeit ab sechs Wochen im Zeitraum eines Jahres als nicht ausreichend erscheint und es angezeigt sein könnte, bereits früher aktiv zu werden.

Ein Drittel der Problemlagen der befragten Beschäftigten haben einen psychosozialen Hintergrund, und über 40 Prozent gaben an, dass die Arbeitsanforderungen zu Arbeitsunfähigkeitszeiten geführt haben oder führen können. Gleichwohl können über 80 Prozent auch mit eingeschränkter Gesundheit ihre Tätigkeit ausführen. Dies legt den Schluss nahe, Angebote zu entwickeln und Maßnahmen zu ergreifen, die verhindern, dass die oben beschriebenen Belastungen und Verhaltensweisen zu dauerhaften Leistungseinschränkungen und längeren Arbeitsunfähigkeitszeiten führen. Speziell Beschäftigte mit psychosozialen Belastungen und psychosomatischen Problemstellungen sollten im Fokus eines betrieblichen Eingliederungsmanagements stehen.

Über die Hälfte der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an den Informationsgesprächen wünschten sich Veränderungen am Arbeitsplatz und in der Arbeitsorganisation. Über ein Drittel der Befragten hielt eine innerbetriebliche Umsetzung für erstrebenswert. Knapp ein Drittel wünschte sich Maßnahmen im Rahmen des Konfliktmanagements. Alle Beschäftigten, die an einem Informationsgespräch teilnahmen, wünschten auch Gespräche mit ihren unmittelbaren Vorgesetzten zum Thema Arbeit und Gesundheit. Die Führungskräfte mit ihren unterschiedlich ausgeprägten Sozialkompetenzen rücken somit in eine entscheidende Position, gerade wenn es um die Gesundheit ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen geht. Personalentwicklungsgespräche sollten für jedes Unternehmen selbstverständlich werden.

Ein Erfolgskriterium kristallisierte sich in Form der Konstituierung von Integrationsteams heraus. Hier bündelten sich alle hausinternen Kompetenzen und führten in der Konfrontation mit konkreten Eingliederungsfragen zu akzeptierten und handlungsfähigen Teams, die aus allen verantwortlichen und notwendigen Akteuren und Akteurinnen zusammengesetzt sind. Hierzu zählen neben der Koordinatorin oder dem Koordinator unter anderem die Mitarbeitervertretung, die Schwerbehindertenvertretung, die Arbeitgebervertretung, der betriebsärztliche Dienst und weitere bei Bedarf hinzuzuziehende Personen. Besondere Bedeutung kommt auch der Personalsachbearbeitung und den Vorgesetzten sowie der Fallmanagerin beziehungsweise dem Fallmanager zu, die die Eingliederungsarbeit koordinieren und begleiten.

Von besonderer Bedeutung für ein erfolgreiches betriebliches Eingliederungsmanagement ist ein tragfähiges Vertrauensverhältnis unter den Sozialpartnern. Eine Betriebsvereinbarung stellt dabei die Basis für ein geregeltes Eingliederungsmanagement dar. Eine entsprechend entwikkelte Gesundheitspolitik mit einer gelebten und ressourcenorientierten Unternehmenskultur unterstützt die positive Wirkung in den Unternehmen und ist ein Garant für gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter offenbaren sich im Falle eines betrieblichen Eingliederungsmanagements auch in sehr persönlichen Fragen, und das macht verwundbar. Dies gilt besonders dann, wenn die Vertraulichkeit nicht gewahrt wird und zum Beispiel offenbarte Gesundheitsdaten nicht mehr ausschließlich für die Eingliederung, sondern für das Gegenteil, die Ausgliederung aus dem Arbeitsleben, genutzt werden (insbesondere für eine Kündigung oder einen Aufhebungsvertrag). Daher muss dem Datenschutz mit Hilfe eines differenzierten Datenschutzkonzepts besondere Rechnung getragen werden.

Es ist davon auszugehen, dass entsprechende Analysen der Umsetzungsprozesse für betriebliches Eingliederungsmanagement zumindest bei vielen anderen mittelgroßen Unternehmen zu ähnlichen Ergebnissen führen würden, wie sie in den Berufsförderungswerken gewonnen wurden. Aus den Ergebnissen des EIBE-Projekts lassen sich folgende Empfehlungen ableiten:

– Bildung eines interdisziplinären Teams für das betriebliche Eingliederungsmanagement,
– gemeinsame Festlegung der Ziele und Vorgehensweisen,
– Einbeziehung des Datenschutzes als vertrauensbildende Hilfe für Abläufe zum betrieblichen Eingliederungsmanagement,
– Abschluss einer Betriebsvereinbarung unter den Sozialpartnern,
– regelmäßige Öffentlichkeitsarbeit zur Verbesserung der Transparenz,
– Schulung aller Führungskräfte im Kontext betrieblicher Gesundheitspolitik,
– konsequentes Führen von Personalentwicklungsgesprächen,
– kontinuierliche Verbesserung der betrieblichen Gesundheitspolitik.

Diese Empfehlungen müssen auf die individuellen Problemstellungen der Unternehmen ausgerichtet werden. Es gibt nicht das betriebliche Eingliederungsmanagement, das für alle Unternehmen unterschiedlicher Größe, Form, Branche oder Kultur passt. Bedeutend ist der Entwicklungsprozess, der in allen Unternehmen geleistet werden muss und einher geht mit der Kompetenzentwicklung der verantwortlichen und handelnden Personen. Die Entwicklung und Implementierung von betrieblichem Eingliederungsmanagement ist als Prozess zu sehen, der die besonderen betriebsspezifischen Voraussetzungen berücksichtigt.

**Betriebliche Eingliederung hat international Bedeutung**

Betriebliches Eingliederungsmanagement gewinnt auch international immer mehr an Bedeutung. Der Europarat empfiehlt in seinem 2006 beschlossenen Aktionsplan zur Förderung der Rechte und der Teilhabe behinderter Menschen, der von allen seinen derzeit 46 Mitgliedstaaten mitgetragen wird, neben vielen anderen Ansatzpunkten ein Integrationsmanagement, damit Menschen, die im Laufe ihres Arbeitslebens behindert werden, weiterhin im Arbeitsmarkt bleiben.

Auf der Ebene der Europäischen Union sind die Mitgliedstaaten aufgerufen, bei ihrer Politik das breite Spektrum von betrieblicher Prävention, betrieblichem Eingliederungsmanagement und betrieblicher Rehabilitation zu fördern und national bekannt zu machen. Wegen seiner wachsenden Bedeutung wurden betriebliche Prävention und betriebliche Rehabilitation auch in die Schlussfolgerungen des EU-Sozialministerrates im Januar 2007 aufgenommen. Im Rahmen der Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt war das betriebliche Eingliederungsmanagement auch Thema der Europäischen Konferenz zur Integration behinderter Menschen am 11. und 12. Juni 2007 in Berlin.

Außerhalb der europäischen Grenzen ist das „International Forum on Disability Management“ (IFDM) von besonderer Bedeutung. Dessen nächstes Treffen im September 2008 in Berlin wird unter dem Motto „Gemeinsam Grenzen überwinden“ stattfinden.

### 2.9 Werkstätten für behinderte Menschen

In Werkstätten für behinderte Menschen werden behinderte Menschen qualifiziert und beschäftigt, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können. Voraussetzung für die Aufnahme in eine Werkstatt ist die Erwartung, dass spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich ein Mindestmaß verwertbarer Arbeitsleistung erbracht werden kann. Nach Angaben der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen haben knapp 80 Prozent der in Werkstätten beschäftigten behinderten Menschen eine geistige Behinderung, über 16 Prozent haben eine seelische Behinderung und 4 Prozent sind körperbehindert.

Tabelle 17

**Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen**

| 2003 | 2004 | 2005 |
|---|---|---|
| 235.756 | 245.798 | 256.556 |

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Die Zahl der in Werkstätten beschäftigten behinderten Menschen ist in den letzten Jahren gestiegen. Es wird allgemein davon ausgegangen, dass der Anstieg auch in den nächsten Jahren anhält. Die Länder und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sehen es vor diesem Hintergrund als entscheidend an, festzustellen, welche Ursachen der anhaltende Bedarf an Werkstattplätzen hat. Im Rahmen einer vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales vergebenen und aus dem Ausgleichsfonds finanzierten Studie soll diese Frage geklärt werden. Thematisch soll sich die Studie mit dem Übergang von der Schule in den Beruf, den Beratungs- und Entscheidungsprozessen im Vorfeld der Aufnahme in eine Werkstatt für behinderte Menschen, der Unterstützung von Werkstattbeschäftigten beim Übergang aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sowie alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einschließlich Integrationsprojekten auseinandersetzen. Hierbei soll untersucht werden, welche Förderinstrumente für den Übergang behinderter Menschen aus den allgemeinbildenden Schulen beziehungsweise aus Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt besonders wirkungsvoll sind und welche Modifizierungen der Instru-

mente gegebenenfalls erforderlich sind. Ergebnisse sollen im Juli 2008 vorliegen.

**Qualifizierte berufliche Bildung**

Der Einstieg in eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen erfolgt über das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich. Hier erhalten behinderte Menschen eine qualifizierte berufliche Bildung. Das Eingangsverfahren dient dazu, festzustellen, ob die Werkstatt die geeignete Einrichtung zur Teilhabe eines behinderten Menschen am Arbeitsleben ist und welche Bereiche der Werkstatt und welche Leistungen zur Eingliederung in das Arbeitsleben in Betracht kommen. Außerdem soll ein Eingliederungsplan erstellt werden.

Dem Eingangsverfahren schließt sich der Berufsbildungsbereich an. Hier sollen Einzelmaßnahmen und Lehrgänge zur Verbesserung der Teilhabe am Arbeitsleben und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit durchgeführt werden. Ziel ist, dass die behinderten Menschen nach Absolvierung des Berufsbildungsbereichs ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen können. Die Dauer der Maßnahmen im Berufsbildungsbereich beträgt regelmäßig zwei Jahre. Sie werden in der Regel für ein Jahr bewilligt und um ein weiteres Jahr verlängert, wenn die Leistungsfähigkeit des behinderten Menschen weiterentwickelt oder wiedergewonnen werden kann.

Die meisten Jugendlichen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich haben eine geistige Behinderung und kommen von einer entsprechenden Förderschule. Feststellbar ist, dass die Zahl der Eintritte in das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen von 2003 bis 2005 zurückgegangen (um knapp 8 Prozent) und dann wieder stark angestiegen ist. Insgesamt hat sich die Zahl der Eintritte von 2003 bis 2006 um über 16 Prozent erhöht (+ 3 416 Eintritte). Behinderte Frauen sind von dieser Entwicklung in gleicher Weise betroffen (Tabelle 18).

Mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen wurde klargestellt, dass die Dauer des Eingangsverfahrens grundsätzlich drei Monate beträgt. Es kann aber auf bis zu vier Wochen verkürzt werden, wenn während des Eingangsverfahrens festgestellt wird, dass eine kürzere Leistungsdauer ausreichend ist, um die erforderlichen Feststellungen zu treffen. Für den Berufsbildungsbereich wurde festgelegt, dass Leistungen für zwei Jahre erbracht werden, die aber in der Regel erst für ein Jahr bewilligt werden. Für eine weitere Förderung bedarf es einer fachlichen Stellungnahme des Fachausschusses, die bestätigt, dass das zweite Berufsbildungsjahr erforderlich ist. Die Entscheidung über die weitere Förderung trifft zwar auch weiterhin der zuständige Rehabilitationsträger, das Verfahren wird aber transparenter gestaltet und objektiviert.

Daneben wurden auch die Befugnisse der Fachausschüsse erweitert. Fachausschüsse werden in allen Werkstätten gebildet. Ihnen gehören Vertreter der Werkstatt, der Bundesagentur für Arbeit, des zuständigen Sozialhilfeträgers und gegebenenfalls des Rehabilitationsträgers oder eines Integrationsfachdienstes an. Das Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen sieht vor, dass die Fachausschüsse bereits im Vorfeld der Werkstattaufnahme zu beteiligen sind. Dabei ist zu prüfen, ob ein behinderter Mensch zu seiner Eingliederung in das Arbeitsleben Leistungen einer Werkstatt für behinderte Menschen benötigt oder ob auch eine Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Frage kommt. Ferner sind die Fachausschüsse bei der Prüfung der Dauer von Maßnahmen der beruflichen Bildung im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich zu beteiligen.

Ziel dieser Änderungen war, dass das Verfahren der Aufnahme in die Werkstatt, aber auch die Entscheidungen über die Verlängerung des Berufsbildungsbereiches insgesamt transparenter werden. Damit sollte auch erreicht werden, dass bei einzelnen Personen verstärkt die Möglichkeit einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geprüft wird. Inwieweit dieses Ziel erreicht wurde, wird man sagen können, wenn die Ergebnisse des oben dargestellten Forschungsprojekts zum steigenden Bedarf an Werkstattplätzen vorliegen.

In diesem Zusammenhang wird seitens der Werkstätten immer wieder eine zumindest dreijährige berufliche Bildung im Berufsbildungsbereich mit dem Argument gefordert, eine bessere berufliche Bildung biete bessere Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Dieses hat der Gesetzgeber bislang abgelehnt. Zum einen sind die Maßnahmen im Berufsbildungsbereich mit einer gesetzlich geregelten Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht zuletzt im Hinblick auf die unterschiedlichen qualitativen Anforderungen nicht vergleichbar. Zudem zeigen verschiedene Projekte, die in einer Verlaufs- und Verbleibsstudie evaluiert worden sind und deren Ergebnisse weiter unten dargestellt werden, dass es nicht auf eine längere Bildungsdauer innerhalb der Werk-

Tabelle 18

**Eintritte in Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich**

| 2003 | | 2004 | | 2005 | | 2006 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| insgesamt | Frauen | insgesamt | Frauen | insgesamt | Frauen | insgesamt | Frauen |
| 20.666 | 8.218 | 19.729 | 7.975 | 19.079 | 7.725 | 24.082 | 9.729 |

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

stätten ankommt, sondern dass eine umfassende Beratung in der Schulzeit und im Übergang Schule/Beruf beziehungsweise Schule/Werkstatt entscheidend ist, um den optimalen Weg für jede einzelne Person zu finden. Ein solches Vorgehen, das alle Beteiligten mit einbindet, führt zu einem hohen Maß an Transparenz und verhindert, dass behinderte Jugendliche auf für sie ungeeignete Maßnahmen verwiesen werden. Dass solch ein Vorgehen erfolgreich sein kann, zeigt beispielsweise die oben dargestellte Netzwerk- und Berufswegekonferenz in Baden-Württemberg.

**Beschäftigung im Arbeitsbereich**

An den Berufsbildungsbereich schließt sich in aller Regel der Arbeitsbereich an. Hier werden behinderte Menschen beschäftigt, wenn andere Möglichkeiten zur Teilhabe am Arbeitsleben ausscheiden, also die betreffende Person wegen Art und Schwere ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder in der Lage ist, berufsvorbereitende Maßnahmen oder eine Berufsausbildung zu absolvieren beziehungsweise auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten. Im Arbeitsbereich sollen behinderte Menschen ihrer Eignung und Neigung entsprechend beschäftigt werden. Daneben soll die Werkstatt Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung der Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit anbieten. Eine weitere, wichtige Aufgabe ist die Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Die Aufgabe, den behinderten Menschen eine ihrer Eignung und Neigung entsprechende Beschäftigung im Arbeitsbereich zu bieten, hat zur Folge, dass Werkstätten regelmäßig in verschiedenen Bereichen tätig sind. Denn nur so können sie vielfältige Beschäftigung anbieten. Werkstätten sind zum Beispiel als Zulieferer im Bereich industrielle Produktion und Fertigung tätig und bieten Metallbearbeitungen mit CNC-Technik an. Werkstätten betätigen sich aber auch in der Landwirtschaft, im Garten- und Landschaftsbau oder im Bereich Dienstleistungen (Wäscherei). Viele Werkstätten produzieren zudem eigene Produkte, die dann verkauft werden (Holzspielzeug, Gartenmöbel).

Um die Aufgaben im Bereich der Verbesserung der Leistungsfähigkeit und der Persönlichkeitsbildung zu erfüllen, haben die Werkstätten ein umfangreiches und differenziertes Fortbildungsangebot ausgearbeitet. Dies ermöglicht den Werkstattbeschäftigten eine ständige Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten.

Problematisch ist eine weitere Aufgabe der Werkstätten, nämlich die Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Hintergrund ist der Umstand, dass sich bei behinderten Menschen in Werkstätten die Leistungsfähigkeit häufig nur langsam entwickelt. Sie brauchen also Zeit, um ihre Fähigkeiten zu verbessern. Dies betrifft insbesondere psychisch behinderte Menschen, die regelmäßig einer längeren Stabilisierungsphase bedürfen. Haben die Beschäftigten aber ihre Leistungsfähigkeit im Laufe der Zeit ausgebaut, sollte geprüft werden, ob ein Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommt. Hier sind die Werkstätten verpflichtet, die erforderliche Unterstützung anzubieten. In der Praxis sind Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt selten. Zuletzt wurden Zahlen im Rahmen der von con_sens, Consulting für Steuerung und soziale Entwicklung GmbH, im Auftrag des damaligen Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung erstellten und 2003 veröffentlichten „Bestands- und Bedarfserhebung Werkstätten für behinderte Menschen“ erhoben. Danach lag bundesweit der Anteil der Werkstattbeschäftigten, die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechselten, bei 0,32 Prozent. Es wird davon ausgegangen, dass sich diese Übergangsquote seither nicht nennenswert geändert hat. Dabei zeigen die folgenden Projekte, dass ein Übergang bei einer individuellen Vorbereitung und mit der erforderlichen Unterstützung durchaus gelingen kann.

**Fachkraft für berufliche Integration beispielhaft**

Wie Werkstattbeschäftigten der Wechsel aus einer Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht werden kann, zeigt vorbildhaft das Modell Fachkraft für berufliche Integration in Hessen. Hierbei handelt es sich um ein besonderes Leistungsangebot der hessischen Werkstätten, das vom Landeswohlfahrtsverband Hessen schon seit Mitte der 1990er Jahre angeboten und aus Mitteln der Eingliederungshilfe finanziert wird. Ausgangspunkt ist die gemäß §§ 41 und 136 SGB IX bestehende gesetzliche Aufgabe der Werkstätten, den Übergang von behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen zu fördern. Hierzu genehmigt der Landeswohlfahrtsverband Hessen Fachkräfte für berufliche Integration in den Werkstätten. In 2005 waren 34 Fachkräfte – zum Teil in Teilzeit – in hessischen Werkstätten tätig.

Die Fachkräfte für berufliche Integration sollen Werkstattbeschäftigte durch geeignete Vorbereitungsmaßnahmen inner- und außerhalb der Werkstatt an ein Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt heranführen. Hierzu gehört es, Qualifizierungsmaßnahmen zu planen und umzusetzen, die der Förderung sozialer, beruflicher und lebenspraktischer Kompetenzen dienen. Es sollen auch Praktikumsplätze in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes erschlossen und begleitet werden, um zu testen, ob die Stelle den Neigungen und der Eignung des behinderten Menschen entspricht, und ob der Betrieb das Integrationsvorhaben mitträgt. Die Fachkraft für berufliche Integration hat auch die Aufgabe, Außenarbeitsplätze zu erschließen und zu begleiten. Mit Hilfe der Außenarbeitsplätze soll der Übergang aus der Werkstatt in den allgemeinen Arbeitsmarkt über einen längeren Zeitraum – in der Regel ein Jahr – sicher und betreut gestaltet werden, damit dieser auch mit dauerhaftem Erfolg gelingen kann. Letztlich ist auch die Vermittlung in Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisse Aufgabe der Fachkraft für berufliche Integration.

Eine Evaluation der Vermittlungsarbeit der Fachkräfte für berufliche Integration kommen zu dem Ergebnis, dass zwei Drittel der vermittelten Menschen mit Lernschwierigkeiten fünf Jahre nach der Vermittlung noch in Arbeitsverhältnissen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt waren. Es wurde allerdings auch festgestellt, dass die berufliche Integration von Menschen mit einer seelischen Behinderung weniger stabil ist. So waren bei diesem Per-

sonenkreis fünf Jahre nach der Vermittlung noch 40 Prozent in Arbeit, deutlich weniger also als bei den Menschen mit Lernschwierigkeiten.

Das hessische Modell ist Vorbild für den Bezirk Mittelfranken, der künftig ebenfalls einem Verbund von drei Werkstätten in Mittelfranken eine Fachkraft für berufliche Integration finanziert. Zu diesem Verbund gehören die Boxdorfer Werkstatt, die Werkstatt Neuendettelsau und die Regnitz-Werkstätten in Erlangen. Alle drei Werkstätten waren bislang an dem Projekt „QUBI – Qualifizierung Unterstützung Begleitung Integration“ beteiligt. Die positiven Erfahrungen, die hier gemacht wurden und der Umstand, dass die bisherige Projektförderung ausläuft, war Anlass für den Bezirk Mittelfranken, die Fachkraft für berufliche Integration zu finanzieren. Die Förderung erfolgt zunächst bis Ende 2011 und ist an die Vermittlung acht behinderter Menschen aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geknüpft. Dies Beispiel zeigt, dass die Erfahrungen aus Hessen auf andere Regionen und Bundesländer übertragbar sind.

**Verbleibsstudie zeigt Erfolge betrieblicher Unterstützungsangebote**

Wichtige Informationen zum Thema Übergang Schule/Beruf und Werkstatt/allgemeiner Arbeitsmarkt liefert eine in 2006 veröffentlichte Verbleibs- und Verlaufsstudie (Doose, Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht, Marburg), die den Verbleib von als werkstattbedürftig eingestuften Menschen mehr als fünf Jahre nach ihrer im Wege der unterstützen Beschäftigung erfolgten Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt untersucht. Die Ergebnisse dieser Studie decken sich mit anderen Verbleibsstudien, die für einzelne Projekte vorgenommen worden sind. Zuletzt wurde 2005 eine Arbeit der Universität Münster bezüglich eines entsprechenden Projekts in Westfalen-Lippe vorgelegt. Daher kann davon ausgegangen werden, dass die Kernaussagen der vorliegenden Studie übertragbar sind und es erlauben, Rückschlüsse zu ziehen. Dies zeigt auch die Übereinstimmung mit den Ergebnissen des oben dargestellten Modells Fachkraft für berufliche Integration in Hessen.

Gegenstand der Studie sind die beruflichen Verläufe von Menschen mit Behinderung, die von der Hamburger Arbeitsassistenz, von Integrationsfachdiensten im Rheinland sowie in München, Neckar-Alb und Pforzheim, dem Vermittlungsdienst der Bremer Werkstätten und Fachkräften für berufliche Integration in Hessen im Wege der unterstützten Beschäftigung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt worden sind. Der Integrationsfachdienst Pforzheim war dabei in Zusammenarbeit mit der Gustav-Heinemann-Schule und der Schule am Winterrain tätig.

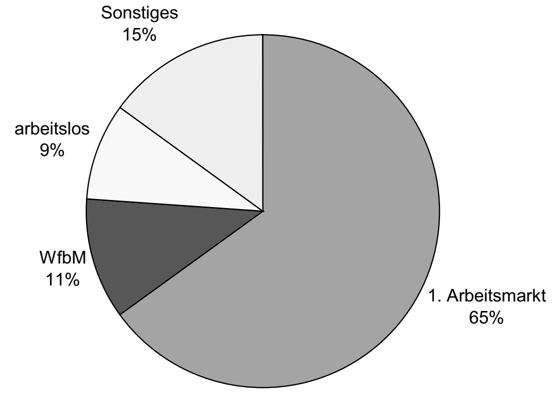
Zielgruppe dieser ambulanten Angebote sind Menschen mit einer Empfehlung für den Berufsbildungsbereich einer Werkstatt. Bei ihnen liegt in der Regel eine schwere Lern- oder eine geistige Behinderung vor. Im Rahmen der ambulanten Angebote wird für diese Personen ein passender, oftmals maßgeschneiderter Arbeitsplatz in einem Betrieb gesucht. Dort – also direkt auf seinem Arbeitsplatz und nicht in außerbetrieblichen Einrichtungen – wird der behinderte Mensch solange eingearbeitet und unterstützt, bis er seine Aufgaben selbst erledigen kann. Neben diesem sogenannten Job-Coaching werden auch der Arbeitgeber und die Kollegen mit einbezogen und über die Behinderung und ihre Auswirkungen aufgeklärt. Dieses Vorgehen ist als unterstützte Beschäftigung bekannt und hat das Ziel, Arbeit auf integrierten Arbeitsplätzen in regulären Betrieben zu ermöglichen, in denen schwerbehinderte Menschen, die bislang traditionell als nicht vermittelbar oder als werkstattbedürftig galten, mit nicht behinderten Menschen zusammenarbeiten und die notwendige individuelle Unterstützung erhalten, um dauerhaft erfolgreich arbeiten zu können.

Im Rahmen der Verbleibsstudie wurden die Verläufe von 251 Menschen mit Lernschwierigkeiten (Menschen mit schwerer Lernbehinderung oder mit einer geistigen Behinderung) ausgewertet, die von den oben genannten Integrationsfachdiensten und Werkstätten bis Ende 1998 vermittelt worden sind und die für diese Studie wieder aufgespürt werden konnten (insgesamt wurden von diesen Integrationsfachdiensten und Werkstätten bis Ende 1998 ca. 750 Menschen mit Lernschwierigkeiten vermittelt). Durchschnittlich sind seit der Vermittlung dieser Personen neun Jahre vergangen. Von den untersuchten Menschen mit Lernschwierigkeiten haben 60 Prozent einen Grad der Behinderung von 80 bis 100, 35 Prozent eine Mehrfachbehinderung, über 60 Prozent waren zum Teil langjährig in einer Werkstatt beschäftigt und 40 Prozent haben eine Schule für geistig behinderte Menschen besucht. Insgesamt kann bei diesen Menschen also von einem hohen Unterstützungsbedarf ausgegangen werden. Die Studie kam zu folgenden Ergebnissen:

Es wurde festgestellt, dass über fünf Jahre nach der ersten Vermittlung noch zwei Drittel der vermittelten Menschen mit Lernschwierigkeiten – stark lern- und geistig behinderte Menschen – in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt waren (65 Prozent). 11 Prozent waren in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) und 9 Prozent arbeitslos. 90 Prozent der Menschen mit Lernschwierigkeiten nahmen ein unbefristetes Arbeitsverhältnis auf.

Abbildung 2

**Verbleib im Wege der unterstützten Beschäftigung vermittelter schwerbehinderter Menschen**




Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Bei den bestehenden Arbeitsverhältnissen handelt es sich bei über 70 Prozent um Vollzeitstellen, 19 Prozent sind Teilzeitstellen von 21 bis 34 Wochenstunden. Bei den bestehenden Arbeitsverhältnissen insgesamt beträgt der durchschnittliche Nettolohn rund 930 Euro und rund 1 030 Euro bei denjenigen, die in Vollzeit arbeiten. Nur 3 Prozent der Arbeitnehmer beziehen ergänzende Hilfe zum Lebensunterhalt.

Die Studie zeigt auch, dass es bei dem Verbleib einen deutlichen Unterschied macht, ob die Personen aus einer Werkstatt heraus vermittelt wurden oder nicht. Bei denen, die aus einer Werkstatt vermittelt worden sind, sind nach über fünf Jahren noch 64 Prozent auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden, und 19 Prozent kehrten in die Werkstatt zurück. Bei denen, die nicht aus einer Werkstatt vermittelt wurden, verblieben hingegen noch 83 Prozent auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und nur 1 Prozent in der Werkstatt.

Die Studie kam auch zu dem Ergebnis, dass in den untersuchten Fällen die Beteiligung eines Integrationsfachdienstes in der Berufseinmündungsphase deutlichen Einfluss auf den späteren Verbleib der behinderten Menschen hat. Ohne Unterstützung eines Integrationsfachdienstes waren 65 Prozent der Menschen mit Lernschwierigkeiten überwiegend in einer Werkstatt tätig und 26 Prozent erwerbstätig. Mit Unterstützung eines Integrationsfachdienstes waren hingegen nur 18 Prozent in einer Werkstatt tätig, aber 74 Prozent erwerbstätig.

Der deutlich überwiegenden Zahl der Vermittlungen ging ein Praktikum voraus. So war bei 80 Prozent der vermittelten Menschen mit Lernschwierigkeiten vor dem Übergang in das Arbeitsverhältnis ein längeres, begleitetes Praktikum vorgeschaltet. Die durchschnittliche Dauer der Unterstützung durch den Integrationsfachdienst oder Vermittlungsdienst einer Werkstatt betrug bei den bestehenden Arbeitsverhältnissen etwas über drei Jahre. Die Unterstützung ist am Anfang des Arbeitsverhältnisses intensiver und reduziert sich oder endet, wenn sich das Arbeitsverhältnis stabilisiert hat. Bei den bestehenden Arbeitsverhältnissen wurden noch 22 Prozent unterstützt.

Von den Personen, die aus einer Werkstatt heraus vermittelt wurden, waren die Hälfte über sechs Jahre und 15 Prozent über 15 Jahre in einer Werkstatt beschäftigt. Dies zeigt deutlich, dass auch Personen, die langjährig in einer Werkstatt beschäftigt waren, erfolgreich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingegliedert werden können.

## 3 Situation schwerbehinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt

Die Zahl der beschäftigten schwerbehinderten Menschen steigt seit 2003 kontinuierlich an. 2005 waren rund 920 000 schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen beschäftigt. Erfreulich ist auch, dass von Januar bis Mai 2007 die Zahl arbeitsloser schwerbehinderter Menschen um 4,3 Prozent gesunken ist.

### Zahl der beschäftigten schwerbehinderten Menschen nimmt stetig zu

Ergänzend zu den Ausführungen im Abschnitt 2.1 „Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe“ wird hier neben der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auch die Beschäftigung gleichgestellter behinderter Menschen dargestellt, jeweils sowohl bei beschäftigungspflichtigen als auch bei nicht beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern.

Im Rahmen des Anzeigeverfahrens werden die mit einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellten Beschäftigten berücksichtigt, denn sie werden bei der Berechnung der Ausgleichsabgabe auf die Pflichtarbeitsplätze angerechnet. Eine Gleichstellung ist auf Antrag möglich bei behinderten Menschen mit einem festgestellten Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30. Über den Antrag entscheidet die zuständige Agentur für Arbeit. Sie gibt dem Antrag statt, wenn der behinderte Mensch ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten kann.

Aus den Anzeigeverfahren der Jahre 2003 bis 2005 ergibt sich das in Tabelle 19 dargestellte Bild bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern.

Die Zahl der beschäftigten schwerbehinderten Menschen ist im Berichtszeitraum leicht um 1,2 Prozent (+ 9 351 Personen) gestiegen, die der beschäftigten schwerbehinderten Frauen um 4 Prozent (+ 11 881 Frauen). Die Zahl der gleichgestellten behinderten Menschen ist im gleichen Zeitraum um 13 Prozent (+ 12 794 Personen) gestiegen. Die Zahl der beschäftigten gleichgestellten Frauen stieg um 15 Prozent (+ 5 938 Frauen). Damit profitieren schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Frauen überdurchschnittlich von der verbesserten Beschäftigungssituation. Insgesamt waren knapp 42 Prozent der bei beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen Frauen.

Daneben führt die Bundesagentur für Arbeit alle fünf Jahre eine repräsentative Teilerhebung bei den Arbeitgebern durch, die nicht der Beschäftigungspflicht unterliegen, also über weniger als 20 Arbeitsplätze verfügen. Zuletzt hat die Bundesagentur diese Teilerhebung in 2006 für 2005 durchgeführt. Damit liegt erstmals seit 1999, und auch erstmals nach der Umgestaltung des Systems von Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe, wieder eine umfassende Aussage über die Höhe der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen bei nicht beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern in Deutschland vor.

Für 2005 ergab die repräsentative Teilerhebung, dass 121 500 schwerbehinderte Menschen bei Arbeitgebern beschäftigt sind, die nicht der Beschäftigungspflicht unterliegen. 59 700 von ihnen sind schwerbehinderte Frauen. Der Frauenanteil liegt mit 49 Prozent über der Frauenquote bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern. Hinzu kommen 21 200 schwerbehinderten Menschen gleichgestellte behinderte Menschen (ohne geschlechtsspezifische Aufschlüsselung). Damit waren 2005 bei den nicht beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern 142 700 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Menschen besetzt. In Deutschland waren 2005 damit insgesamt 913 933 schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen beschäftigt.

Tabelle 19

**Beschäftigte schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen bei Arbeitgebern mit mehr als 20 Arbeitsplätzen**

| | 2003 | | 2004 | | 2005 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | insgesamt | Frauen | insgesamt | Frauen | insgesamt | Frauen |
| insgesamt | 761.882 | 307.818 | 764.701 | 313.440 | 771.233 | 319.699 |
| davon: gleichgestellte Menschen | 98.348 | 39.364 | 104.666 | 42.395 | 111.142 | 45.299 |

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit aus den Anzeigeverfahren gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX

Tabelle 20

**Besetzte Arbeitsplätze und beschäftigte schwerbehinderte Menschen bei Arbeitgebern mit weniger als 20 Arbeitsplätzen 2005**

| Besetzte Plätze | davon: | | |
|---|---|---|---|
| | Schwerbehinderte Menschen | | Gleichgestellte |
| | insgesamt | Frauen | |
| 142.700 | 121.500 | 59.700 | 21.200 |

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

**Positive Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt auch bei arbeitslosen schwerbehinderten Menschen**

Bei den Daten zur Arbeitslosigkeit ist zu beachten, dass die Bundesagentur für Arbeit ab 2005 nur zum Teil vollständige Daten vorlegen kann. Hinsichtlich der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen ist nur eine Teilauswertung möglich, da aus den 69 Kreisen mit zugelassenen kommunalen Trägern insoweit keine vollständigen, verwertbaren Daten vorliegen. Somit sind die Zahlen zur Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen ab 2005 mit den Zahlen der Vorjahre nicht vergleichbar. Aus diesem Grund werden im Folgenden nur Daten ab 2005 verwendet.

Aus demselben Grund sind die Gesamtarbeitslosigkeit, für die vollständige Daten vorliegen, und die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen, die nur unvollständig dargestellt werden kann, nicht direkt miteinander vergleichbar. Daher werden im Folgenden die entsprechenden Zahlen nicht direkt zueinander ins Verhältnis gesetzt, sondern lediglich Entwicklungslinien miteinander verglichen.

Zudem hat die Bundesagentur für Arbeit in 2006 ihre Datenerfassung auf das System VerBIS umgestellt, bei dem die Erfassung des Merkmals „Schwerbehinderung“ anders erfolgt als zuvor. Dadurch werden nun mehr arbeitslose Menschen als schwerbehindert erfasst, so dass sich deren Zahl durch die Systemumstellung einmalig erhöht hat.

In den Jahren 2005 bis 2006 sank Zahl der Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt um 7,7 Prozent. Die Zahl der als schwerbehindert erfassten arbeitslosen Menschen stieg hingegen um 1,8 Prozent, die Zahl der als schwerbehindert erfassten arbeitslosen Frauen sogar um 3,5 Prozent.

Tabelle 21

**Arbeitslose und arbeitslose schwerbehinderte Menschen im Jahresdurchschnitt**

| | 2005 | 2006 |
|---|---|---|
| Gesamtarbeitslosigkeit | 4.860.880 | 4.487.057 |
| davon: Frauen | 2.254.773 | 2.149.118 |
| Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen | 166.425* | 169.448* |
| davon: Frauen | 66.082* | 68.427* |

Quelle: Bundesagentur für Arbeit
* ohne Daten aus Kreisen mit zugelassenen kommunalen Trägern

Dieser Vergleich zeigt, dass eine Schwerbehinderung einen signifikanten Einfluss auf die Arbeitslosigkeit hat. Dieses Ergebnis wird bestätigt durch eine differenzierte Betrachtung der Rechtskreise SGB II und SGB III in den Jahren 2005 und 2006. Auch hier entwickelt sich die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen jeweils schlechter als die allgemeine Arbeitslosigkeit (Tabelle 22).

Zwar ist bei einer Betrachtung nach Rechtskreisen die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen nicht direkt vergleichbar mit der Zahl der Gesamtarbeitslosigkeit, da diese auch Zahlen aus Kreisen mit zugelassenen kommunalen Trägern enthält. Die Entwicklungsläufe sind aber dennoch vergleichbar. So ist in den Jahren 2005 und 2006 die Gesamtarbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB III um 20,4 Prozent gesunken, die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen hingegen nur um 7,2 Prozent. Im gleichen Zeitraum stieg die Gesamtarbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB II um knapp 2 Prozent, die Zahl arbeitsloser schwerbehinderter Menschen aber um knapp 10 Prozent. Im Ergebnis sind schwerbehinderte Menschen bislang von negativen Entwicklungen deutlich stärker betroffen, während sie von positiven Entwicklungen am Arbeitsmarkt nur wenig profitieren.

Frauen sind von diesen Entwicklungen jeweils stärker betroffen. So sank im Rechtskreis SGB III die Zahl arbeitsloser Frauen um knapp 16 Prozent, die der arbeitslosen schwerbehinderten Frauen um rund 5 Prozent. Gleichzeitig stieg im Rechtskreis SGB II die Arbeitslosigkeit von Frauen stärker als die Gesamtzahlen, nämlich um über 4 Prozent beziehungsweise um knapp 13 Prozent bei den arbeitslosen schwerbehinderten Frauen.

Eine positive Entwicklung ist bei der Zahl der schwerbehinderten Menschen, die aus der Arbeitslosigkeit heraus eine Erwerbstätigkeit aufnahmen, festzustellen (Tabelle 23).

In den Jahren 2005 bis 2006 ist ein Anstieg bei allen Arbeitslosen, die eine Beschäftigung aufnahmen, um 4 Prozent festzustellen, bei den schwerbehinderten Menschen hingegen um fast 13 Prozent.

Diese positive Entwicklung spiegelt sich in den bisherigen Arbeitslosenzahlen für 2007 wider. Hier kann in den letzten Monaten eine deutliche Entspannung beobachtet werden (Tabelle 24).

Tabelle 22

**Arbeitslose und arbeitslose schwerbehinderte Menschen nach Rechtskreisen**

| | | 2005 | | 2006 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | **SGB II** | **SGB III** | **SGB II** | **SGB III** |
| Gesamtarbeitslosigkeit (inkl. Kreise mit zkT) | insgesamt | 2.769.872 | 2.091.008 | 2.823.220 | 1.663.837 |
| | Frauen | 1.234.858 | 1.019.915 | 1.289.536 | 859.582 |
| Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen (ohne Kreise mit zkT) | insgesamt | 90.299 | 76.126 | 98.769 | 70.679 |
| | Frauen | 32.607 | 33.475 | 36.722 | 31.704 |

Quelle: Bundesagentur für Arbeit
zkT = zugelassene kommunale Träger

Tabelle 23

**Abgänge in Erwerbstätigkeit**

| | 2005 | | | 2006 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **insgesamt** | **SGB II** | **SGB III** | **insgesamt** | **SGB II** | **SGB III** |
| Gesamtabgänge | 2.941.672 | 1.102.121 | 1.839.551 | 3.058.388 | 1.376.447 | 1.681.941 |
| davon: Frauen | 1.072.380 | 408.989 | 663.391 | 1.103.151 | 492.007 | 611.144 |
| Abgänge sbM | 55.945 | 26.381 | 29.564 | 63.072 | 34.442 | 28.630 |
| davon: Frauen | 20.102 | 9.134 | 10.968 | 21.825 | 11.425 | 10.400 |

Quelle: Bundesagentur für Arbeit
sbM = schwerbehinderte Menschen

Tabelle 24

**Arbeitslosigkeit Januar bis Mai 2007**

| | Arbeitslosigkeit* schwerbehinderter Menschen | | | Arbeitslosigkeit insgesamt | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2006 | 2007 | Veränderung zum Vorjahresmonat | 2006 | 2007 | Veränderung zum Vorjahresmonat |
| Januar | 173.508 | 171.348 | – 2.160 *(– 1,2 %)* | 5.010.488 | 4.246.606 | – 763.882 *(– 15,2 %)* |
| Februar | 173.465 | 171.160 | – 2.305 *(– 1,3 %)* | 5.047.683 | 4.222.156 | – 825.527 *(– 16,4 %)* |
| März | 171.290 | 169.568 | – 1.722 *(– 1,0 %)* | 4.977.421 | 4.107.969 | – 869.452 *(– 17,5 %)* |
| April | 167.648 | 167.709 | 61 *(+ 0,04 %)* | 4.790.465 | 3.966.648 | – 823.817 *(– 17,2 %)* |
| Mai | 166.276 | 164.039 | – 2.237 *(– 1,3 %)* | 4.538.312 | 3.805.950 | – 732.362 *(– 16,1 %)* |

Quelle: Bundesagentur für Arbeit
* ohne Daten aus Kreisen mit zugelassenen kommunalen Trägern

Die Gesamtarbeitslosigkeit sinkt in den letzten Monaten kontinuierlich. Und auch die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen wird von dieser guten Entwicklung erfasst: Von Januar bis Mai 2007 ist die Zahl arbeitsloser schwerbehinderter Menschen um 4,3 Prozent gesunken (– 7 309 Personen). Im Ergebnis ist aber gleichwohl festzuhalten, dass sich die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen weniger positiv entwickelt als die allgemeine Arbeitslosigkeit.

**Arbeitslose schwerbehinderte Ausländer**

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes waren Ende 2005 knapp 7 Prozent der schwerbehinderten Menschen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren schwerbehinderte Ausländer, insgesamt 201 367 Personen. Damit ist der Anteil von Ausländern an allen erwerbsfähigen schwerbehinderten Menschen geringer als ihr Anteil an der erwerbsfähigen Gesamtbevölkerung. Dieser betrug Ende 2005 über 9 Prozent (5 140 467 Ausländer im erwerbsfähigen Alter).

Der Anteil schwerbehinderter Ausländer an den arbeitslosen schwerbehinderten Menschen betrug in den Jahren 2005 bis 2006 jeweils rund 10 Prozent. Dies entsprach in etwa ihrem Anteil an der Zahl schwerbehinderter Menschen im erwerbsfähigen Alter. Schwerbehinderte Ausländer sind also nicht überproportional häufig arbeitslos im Vergleich zu schwerbehinderten Deutschen. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass der Ausländeranteil an den Klienten der Integrationsfachdienste im Jahr 2005 bei über 8 Prozent lag und damit ebenfalls ihrem Anteil an der Zahl schwerbehinderter Menschen im erwerbsfähigen Alter entspricht.

Während die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen in den Jahren 2005 bis 2006 um 1,8 Prozent stieg, sank die Zahl schwerbehinderter Ausländer leicht um fast 1 Prozent. Diese Entwicklungen zeigen, dass Ausländer durch ihre Schwerbehinderung nicht zusätzlich am Arbeitsmarkt benachteiligt werden.

Tabelle 25

**Arbeitslose schwerbehinderte Ausländer im Jahresdurchschnitt***

| | | 2005 | 2006 |
|---|---|---|---|
| Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen | insgesamt | 166.425 | 169.448 |
| | Frauen | 66.082 | 68.427 |
| davon: Ausländer | insgesamt | 17.471 | 17.396 |
| | Frauen | 6.533 | 6.720 |

Quelle: Bundesagentur für Arbeit
* ohne Daten aus Kreisen mit zugelassenen kommunalen Trägern

## 4 Information und Aufklärung: Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“

### 4.1 Überblick

**Ziele und Ergebnisse**

Die Bundesregierung hat 2004 die Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ ins Leben gerufen.

Die Initiative hatte drei Ziele:

1. Förderung der Ausbildung behinderter Jugendlicher,
2. Verbesserung der Beschäftigungschancen schwerbehinderter Menschen, insbesondere in kleinen und mittelständischen Betrieben, und
3. Stärkung der betrieblichen Prävention, um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten langfristig zu erhalten und zu fördern.

Die Initiative wollte in Betrieben und Dienststellen Arbeitgeber beziehungsweise Personalverantwortliche und Interessenvertretungen der Beschäftigten, insbesondere Schwerbehindertenvertretungen, zu Partnern machen, die in gemeinsamer Verantwortung und unterstützt durch Aktivitäten der an der Initiative Beteiligten die Ausbildungs- und Beschäftigungssituation behinderter Menschen und die betriebliche Prävention nachhaltig verbessern. Die Initiative hat eine sehr positive Resonanz gefunden und die Themen „Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen“ sowie der „betrieblichen Prävention“ in viele Unternehmen und Dienststellen gebracht.

Erreicht wurde mit der Initiative:

- 41 Projekte wurden gefördert: Neun zum Schwerpunkt Ausbildung, 19 zum Schwerpunkt Beschäftigung und 13 zum Schwerpunkt betriebliche Prävention.
- Über 30 Informationsbroschüren, Präsentationen, Handouts und Standardformulare für Unternehmen wurden zu den Schwerpunkten der Initiative entwickelt.
- 42 Aktivitäten wurden zwar nicht von der Initiative finanziell gefördert, aber als „Best-Practice-Beispiele“ vorgestellt: 13 zum Schwerpunkt Ausbildung, 20 zum Schwerpunkt Beschäftigung und neun zum Schwerpunkt betriebliche Prävention.
- Über 2 500 Personen haben an den zehn Veranstaltungen der Initiative teilgenommen.
- Tausende Unternehmen wurden durch die Projekte und Veranstaltungen der Initiative über deren Ziele informiert und hunderte aktiv eingebunden.
- Über 130 000 Broschüren „job – Leistungen an Arbeitgeber, die behinderte oder schwerbehinderte Menschen ausbilden oder beschäftigen“ wurden angefordert.
- In ca. 300 000 Exemplaren weiterer sechs Broschüren zum Thema Behinderung wurde die Initiative vorgestellt.
- Über 550 000 Exemplare der Publikation „Soziale Sicherung im Überblick“, in der jedes Jahr eine detaillierte Darstellung der Initiative abgedruckt wird, wurden in verschiedenen Sprachen angefordert.
- Über 20 000 DVDs zur Initiative wurden angefordert.
- Über 20 000 Google-Einträge zur Initiative sind vorhanden.
- Über 10 000 Seiten des Internetangebots wurden im Durchschnitt monatlich abgerufen.
- Über 37 000 Abonnenten hat der E-Mail-Newsletter zur Initiative.

Folgende Erkenntnisse konnten durch die Projekte und Aktivitäten gewonnen werden:

- Es existiert ein erheblicher Informations- und Aufklärungsbedarf, vor allem bei kleinen und mittelständischen Unternehmen.
- Bei Befriedigung des Informationsbedarfs reichen in der Regel die bereits bestehenden gesetzlichen Fördermöglichkeiten aus.
- Verzahnte Ausbildung steigert die beruflichen Integrationschancen behinderter Jugendlicher erheblich.
- Neben der Bereitschaft der Unternehmen, behinderte Personen zu beschäftigen, ist stets auch die Motivation und Mitarbeit dieser erforderlich, um eine berufliche Integration erfolgreich zu gestalten.
- Jeder der Beteiligten kann durch eigenes (auch ehrenamtliches) Engagement etwas dazu beitragen, die Situation zu verbessern, wobei gerade die Kooperation in Netzwerken besondere Chancen bietet.
- Die Bedeutung der Interessenvertretungen der Beschäftigten (vor allem der Schwerbehindertenvertretungen) und der Beauftragten der Arbeitgeber wurde bestätigt.
- Häufig konnten Anstöße für nachhaltige Wirkungen zur Förderung der Ausbildung, der Verbesserung der Beschäftigungschancen und der Stärkung der betrieblichen Prävention gegeben werden.

Im Rahmen der Initiative konnten zahlreiche Ausbildungs- und Arbeitsplätze für behinderte Menschen gewonnen werden. Mehr als ein Drittel aller Projekte werden ohne Mittel der Initiative – sei es als überregionale Modellprojekte (wie „VAMB“, „Fit für Arbeit“ und die „Jobbrücke“) oder als standardisierte Angebote (wie „KOOP“, „PÄBOB“ und „Chancen trotz Handicap“) – weitergeführt. Unternehmen, wie die METRO Group, Siemens und E.ON werden auch in Zukunft die Ziele der Initiative unterstützen.

**Entstehungsgeschichte**

Bereits im Entwurf des Gesetzes zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen, das im Wesentlichen im Mai 2004 in Kraft getreten ist, hat die Bundesregierung ausgeführt, dass die angestrebten Verbesserungen für schwerbehinderte Menschen insbesondere beim Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung sowie bei der Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse nicht allein durch gesetzliche Änderungen erreicht werden können. Erforderlich sei vielmehr ein Zusammenwirken aller, die Verantwortung für die Teilhabe behinderter und schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben tragen (Bundestagsdrucksache 15/1783 vom 21. Oktober 2003, S. 11).

Der Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen beschloss auf Antrag des damaligen Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung, eine Initiative zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen sowie zur Stärkung betrieblicher Prävention. Dafür stellte er für die Jahre 2004 bis 2006 Mittel in Höhe von 1,5 Mio. Euro aus dem Ausgleichsfonds zur Verfügung. Für die Jahre 2005 und 2006 stand zusätzlich 1 Mio. Euro aus dem Europäischen Sozialfonds zur Verfügung. Die Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ startete mit dem Internetauftritt im Sommer 2004, die Auftaktveranstaltung folgte am 14. September 2004. Zu den Mitgliedern der Initiative gehörten (in alphabetischer Reihenfolge):

- Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke (ARGE BFW)
- BKK-Bundesverband (BKK)
- Bundesagentur für Arbeit (BA)
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (BAG BBW)
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfirmen (BAG Integrationsfirmen)
- Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (BMGS) beziehungweise für Arbeit und Soziales (BMAS)
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)
- Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund)
- Deutsche Vereinigung für Rehabilitation (DVfR)
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
- Deutscher Landkreistag (DLT)
- Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG)
- Industriegewerkschaft Metall (IG-Metall)
- Landesvereinigung Rheinland-Pfälzischer Unternehmerverbände (LVU)
- Sozialverband Deutschland (SoVD)
- Sozialverband VdK Deutschland (VdK)
- Verband der Angestellten-Krankenkassen (VdAK) und der Arbeiter-Ersatzkassen-Verband (AEV).

Die Mitglieder der Initiative haben die Rahmenbedingungen entwickelt, die dann von dem Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen beschlossen worden sind. Daneben haben sich die Mitglieder mit zahlreichen Maßnahmen, wie der Organisation und Beteiligung an Veranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit und sonstigen Aktionen an der Durchführung der Initiative aktiv beteiligt. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales koordinierte die Initiative.

Logo und Motto der Initiative wurden im Rahmen eines Wettbewerbes im Mai 2004 ermittelt und festgelegt. Teilnehmer des vom Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen initiierten Wettbewerbes waren Berufsbildungswerke und Berufsförderungswerke, die die Ausbildung zum Beruf Mediengestalter beziehungsweise Mediengestalterin anbieten. Insgesamt beteiligten sich an dem Wettbewerb sechs Einrichtungen, jeweils drei Berufsbildungswerke und drei Berufsförderungswerke, mit jeweils zwei verschiedenen Entwürfen. Die Wahl eines durch den Beirat eingesetzten Gremiums fiel auf einen Entwurf des Europäischen Berufsbildungswerkes Bitburg, das der Initiative das Logo kostenlos zur Verfügung stellte.

Die Initiative besaß drei wesentliche Elemente: Projektideen, die mit finanzieller Unterstützung durch Mittel der Initiative verwirklicht wurden, Aktivitäten, die ohne finanzielle Unterstützung der Initiative als „Best-Practice-Beispiele“ vorgestellt wurden und Öffentlichkeitsarbeit in Form von Veranstaltungen, Broschüren, DVD, Internetauftritt etc. Einen Überblick über den Umfang der Projekte, Aktivitäten und Veranstaltungen gibt die folgenden Tabelle:

Tabelle 26

**Überblick über den Umfang der Initiative (2004 bis 2006)**

| | **Ausbildung** | **Beschäftigung** | **Prävention** | **Insgesamt** |
|---|---|---|---|---|
| **Projekte** | **9** | **19** | **13** | **41** |
| Initiative-Mittel | 673.311 € | 1.059.927 € | 525.301 € | 2.258.539 € |
| Eigenmittel | 267.016 € | 548.247 € | 268.683 € | 1.083.946 € |
| **Aktivitäten** | **13** | **20** | **9** | **42** |
| **Veranstaltungen** | **2** | **3** | **3** | **8 (+ 2 übergreifende)** |
| Teilnehmende | 400 | 540 | 1.060 | 2.000 (+ 550 übergreifend) |

## 4.2 Projekte

Durch die Mitglieder der Initiative wurde ein Gremium eingesetzt, das insbesondere auch über die finanzielle Förderung von Projekten entschieden hat. In dem Gremium waren die Arbeitgeberseite (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände), die Arbeitnehmerseite (Deutscher Gewerkschaftsbund), die Sozial- und Behindertenverbände (Deutscher Behindertenrat), die Rehabilitationsträger (Bundesverband der Betriebskrankenkassen) und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales vertreten. In acht Sitzungen des Gremiums unter Vorsitz des Bundesministerium für Arbeit und Soziales wurden die für die Durchführung der Initiative notwendigen Entscheidungen getroffen.

Projektideen, mit denen die Ziele der Initiative verfolgt werden, konnten finanziell unterstützt werden, soweit die Konzeption der Projekte folgende Aspekte aufwies:

– Information von Arbeitgebern über die Möglichkeiten, Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen für alle Beteiligten erfolgreich zu gestalten,

– beispielhafte, das heißt auch für andere Arbeitgeber attraktive, Umsetzung erfolgversprechender Aktivitäten,

– Begründung von Kooperationsbeziehungen zwischen behinderten Menschen, Unternehmen als deren – potenziellen – Arbeitgebern und staatlichen Stellen und Organisationen,

– dadurch Aussicht auf eine nachhaltige Verbesserung der Ausbildungs- und Beschäftigungssituation behinderter und schwerbehinderter Menschen, auch durch Stärkung der betrieblichen Prävention,

– Vorbereitung oder Realisierung unternehmensbezogener Aktivitäten in Zusammenhang mit den drei Schwerpunkten unter Angabe quantifizierbarer Vorgaben,

– angemessene Beteiligung behinderter und schwerbehinderter Frauen und geschlechtsspezifische Differenzierung bei der Evaluation der Projekte (Gender Mainstreaming).

Eine finanzielle Förderung setzte außerdem zwingend voraus, dass die Antragstellenden einen Eigenanteil von mindestens 25 Prozent der projektbedingten Kosten erbrachten.

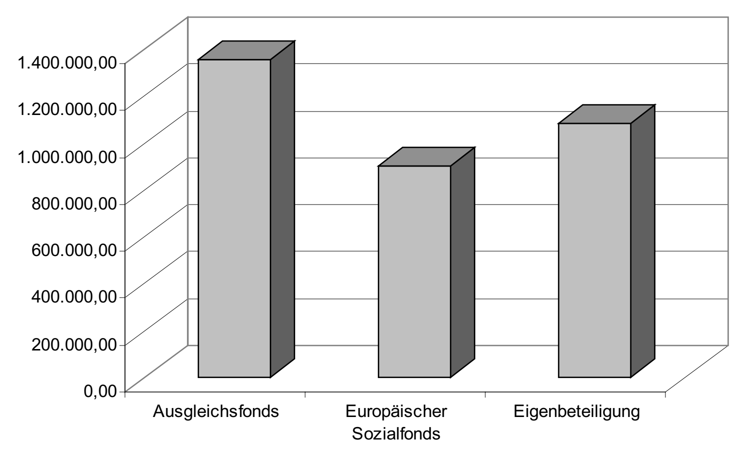
Das Gremium schlug 43 Projekte zur Förderung vor. Soweit konzeptionell vertretbar, wurden grundsätzlich Projekte mit einer kürzeren Laufzeit favorisiert, auch um nach Ablauf der Förderdauer beurteilen zu können, ob sich der Ansatz als erfolgversprechend erwies. In solchen Fällen war eine Ausschlussförderung in Form eines Nachfolgeprojekts möglich. Weiterhin wurden insbesondere Projekte gefördert, die kleine und mittelständische Unternehmen bevorzugen. Daneben wurde auch die regionale Verteilung der Projekte insgesamt unter Beachtung von Vorgaben für die aus dem Europäischen Sozialfonds zur Verfügung stehenden Mittel berücksichtigt.

Ein Projekt konnte wegen Wegfalls des notwendigen Eigenanteils nicht durchgeführt werden, und ein weiteres Projekt musste kurz nach dem Start wegen einer schweren Erkrankung der Projektleiterin abgebrochen werden. Bei fünf Projekten handelte es sich um Nachfolgeprojekte, die auf den Erfahrungen von bereits durchgeführten Projekten im Rahmen der Initiative aufbauten. Im Rahmen der Initiative wurden also insgesamt 41 Projekte finanziell gefördert. Neun von ihnen betrafen den Schwerpunkt „Ausbildung“, 19 den Schwerpunkt „Beschäftigung“ und 13 den Schwerpunkt „Betriebliche Prävention“.

Das Fördervolumen der Projekte betrug 2 258 539 Euro, das heißt über 90 Prozent der zur Verfügung stehenden Mittel in Höhe von 2 500 000 Euro wurden für die Förderung betriebsnaher Projekte eingesetzt. Die Eigenbeteiligung der Projektdurchführenden betrug zusätzlich 1 083 946 Euro und damit über 32 Prozent der förderfähigen Kosten aller Projekte.

Abbildung 3


**Aufteilung der Projektmittel der Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“**




Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Die Projekte waren nicht nur inhaltlich, sondern auch hinsichtlich der Durchführungsdauer und des Förderumfangs sehr unterschiedlich angelegt. So hatte das kürzeste Projekt eine Förderdauer von nur vier Monaten, das längste von 26 Monaten. Die finanzielle Unterstützung der Projekte betrug zwischen 9 331 Euro und 208 053 Euro.

Auch die Zielgruppen der Projekte unterschieden sich teilweise deutlich voneinander. So gab es Projekte speziell für behinderte Jugendliche, behinderte junge Frauen und schwerbehinderte Frauen, für lern-, geistig-, seh-, schwerst körper-, psychisch- sowie sinnesbehinderte Menschen. In jeder Region Deutschlands wurde zumindest ein Projekt oder eine Aktivität im Rahmen der Initiative durchgeführt.

Die 41 Abschlussberichte der Projekte einschließlich Anlagen, die unter anderem auch Leitfäden, Informationsunterlagen und Standardformulare enthalten, sind auf der Internetseite www.jobs-ohne-barrieren.de in der Rubrik „Wir sind schon dabei“ unter „Projekte und Aktivitäten“ ebenso abrufbar wie die Kurzdarstellungen aller Aktivitäten mit weitergehenden Hinweisen.

### 4.2.1 Schwerpunkt „Förderung der Ausbildung“

Es wurden neun Projekte zum Schwerpunkt „Förderung der Ausbildung“ durchgeführt. Dabei wurden Mittel in Höhe von 673 311 Euro aus dem Ausgleichsfonds und dem Europäischen Sozialfonds sowie Eigenmittel der Projektträger in Höhe von 267 016 Euro verwendet.

Tabelle 27

**Projekte im Schwerpunkt „Förderung der Ausbildung“**

| Durchführende (alphabetische Reihenfolge) | Projekttitel und -ziel | Laufzeit/ Förderung |
|---|---|---|
| Arbeit und Leben Hamburg e.V. | „AQUISE – Ausbildung im Quartier für schwerbehinderte Menschen“: Förderung der Ausbildung behinderter Jugendlicher durch gezielte Analyse und Akquise von Ausbildungsmöglichkeiten in einem Hamburger Quartier. | 03.06–03.07 Ausgleichsfonds |
| Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfirmen, Berlin | „500 Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Jugendliche“: Schaffung und Erweiterung von Ausbildungsmöglichkeiten durch spezielle Beratungsangebote und Herstellung von Verbindungen. | 05.05–10.05 Ausgleichsfonds |
| Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation, Frankfurt | „Evaluierung der Ausbildungs- und Eingliederungserfolge der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an REGINE (wohnortnahe betriebliche Erstausbildung (lern)behinderter Jugendlicher) sowie eines weiteren Ausbildungsjahrganges“. | 11.04–03.07 Ausgleichsfonds |
| CJD Jugenddorf Offenburg in Kooperation mit den Rotary Clubs Offenburg, Lahr, Wolfach und Offenburg-Ortenau, Offenburg | „Türen öffnen – Chancen bieten“: Verbesserung der betrieblichen Ausbildungssituation behinderter junger Menschen in der Region Ortenau. | 06.05–11.06 Europäischer Sozialfonds |
| DGB-Bildungswerk Berlin-Brandenburg Wilhelm-Leuschner e.V., Berlin | „Koordinierungsstelle für betriebliche Ausbildung behinderter Jugendlicher in Berlin (West) und Brandenburg“: Einrichtung einer Koordinierungsstelle, um außerbetriebliche Ausbildungen in Betriebe zu verlagern. | 03.05–02.07 Europäischer Sozialfonds |
| Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH, Nürnberg | „Net-Star: Mittelfränkisches Netzwerk – Starke Partner für Ausbildung“: Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft von Betrieben und öffentlichen Verwaltungen sowie Verbesserung der Ausbildungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Jugendliche. | 01.06–12.06 Europäischer Sozialfonds |
| Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration (gfi) gGmbH, Bamberg | „Betrieblicher Ausbildungsservice“: Zusammenführende Hilfen für schwerbehinderte Jugendliche und ausbildungsbereite Betriebe. | 06.05–10.06 Ausgleichsfonds |

noch Tabelle 27

| Durchführende (alphabetische Reihenfolge) | Projekttitel und -ziel | Laufzeit/ Förderung |
|---|---|---|
| Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration (gfi) gGmbH, Bamberg | Nachfolgeprojekt zum „Betrieblichen Ausbildungsservice“ mit dem Ziel, durch die Nutzung der so genannten Nachvermittlungszeit weiteren schwerbehinderten Jugendlichen eine betriebliche Ausbildung zu ermöglichen und die Begleitung der Ausbildung sicherzustellen. | 10.06–01.07 Ausgleichsfonds |
| Universität Hamburg | Wissenschaftliche Begleitung des Modellversuchs „VAMB – Verzahnte Ausbildung METRO Group mit Berufsbildungswerken“: Modellversuch, in dem behinderte junge Menschen aus Berufsbildungswerken in Betrieben der Vertriebslinien der METRO Group ausgebildet werden. | 01.05–03.07 Ausgleichsfonds |

**Ergebnisse der Projekte**

Unterschiedliche Ansätze der Projekte des Schwerpunktes „Förderung der Ausbildung“ haben deutlich gemacht, dass eine Integration behinderter Jugendlicher durch eine betriebliche Ausbildung auch in Zeiten einer angespannten Ausbildungsmarktlage möglich ist, wobei die Größe eines Unternehmens nicht die entscheidende Rolle spielt.

– Voraussetzung ist, dass die Arbeitgeber in geeigneter Weise mit dem Thema in Verbindung gebracht und kompetent informiert werden. Dazu gehört insbesondere die Aufklärung darüber, dass berufliche Fähigkeiten der Jugendlichen durch eine Behinderung nicht zwangsläufig beeinträchtigt sind und welche Sozialleistungen erbracht werden können, um behinderungsbedingte Auswirkungen im Verlauf einer Ausbildung zu kompensieren. Vorbehalte sind aufzugreifen und durch konkrete Vorschläge aufzulösen (so die Erkenntnisse der Projekte von Arbeit und Leben und der Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration (gfi) gGmbH; siehe nachfolgendes zweites Projektbeispiel).

– In den Unternehmen und Dienststellen, in denen bisher keine behinderten Jugendlichen ausgebildet werden, fehlen häufig Informationen über die tatsächlichen Ausbildungsmöglichkeiten, während Unternehmen und Dienststellen, die gut informiert sind und bereits Erfahrungen mit behinderten Jugendlichen haben, diesen häufig gleich mehrere Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen (so auch die Ergebnisse des Projekts von Arbeit und Leben, siehe nachfolgendes erstes Projektbeispiel).

– Dass auch strukturiertes ehrenamtliches Engagement zielführend sein kann, zeigt das Projekt des CJD (Christliches Jugenddorfwerk Deutschlands e.V.) Jugenddorf Offenburg. Den kooperierenden vier Rotarierclubs in der Region der Ortenau gelang es, 35 Unternehmen der Region für eine betriebliche Ausbildung behinderter Jugendlicher zu gewinnen. Einige der Ausbildungsplätze konnten bereits im Ausbildungsjahr 2006 besetzt werden.

– Wichtig für die Erschließung von Ausbildungsplätzen ist auch der frühzeitige persönliche Kontakt zwischen potenziellen Auszubildenden und Arbeitgebern. Dies führt zu verstärktem Engagement gerade auf Ausbilderseite. Anfängliche Bedenken von Arbeitgebern im Hinblick auf Schwierigkeiten der betrieblichen Integration können dabei durch praktische Erfahrungen widerlegt werden (so ein weiteres Ergebnis des Projekts der gfi gGmbH).

– Der Aufbau eines Kontaktnetzwerkes und adäquater Kooperationsstrukturen kann neue Wege für behinderte Jugendliche beim Einstieg in die Ausbildung weisen. So wirkt sich die koordinierte Zusammenarbeit von Unternehmen und lokalen Einrichtungen positiv auf die Ausbildungsbereitschaft aus (so unter anderem die Ergebnisse der Projekte von Arbeit und Leben, des DGB-Bildungswerkes Berlin-Brandenburg, des Forschungsinstitutes Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH).

– Orientiert an Art oder Schwere der Behinderung sind Beratung und Betreuung auch während der Ausbildungszeit sowohl für die behinderten Auszubildenden als auch für Unternehmen und Dienststellen notwendig. Beide benötigen während der Ausbildung Ansprechpartner, die in der Lage sind, bei auftretenden Problemen Lösungsvorschläge zu entwickeln sowie sonstige Unterstützungsleistungen zu bieten (so unter anderem die Ergebnisse des Nachfolgeprojekts der gfi gGmbH und des Projekts der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation).

– Die verzahnte Ausbildung kann für eine Vielzahl behinderter Jugendlicher ein geeigneter Weg zur beruflichen Integration sein (so die Ergebnisse des Projekts der Universität Hamburg, mit dem die Aktivität „Verzahnte Ausbildung METRO Group und Berufsbildungswerke“ begleitet worden ist, siehe auch drittes Projektbeispiel und oben im Abschnitt 2.7).

Neben den durch die Projekte gewonnenen Erkenntnissen und erarbeiteten Leitfäden konnten weitere nachhaltige Wirkungen erzielt werden. Es bildeten sich vielfach dauerhafte Kooperationsbeziehungen zwischen Unternehmen und Organisationen sowie Einrichtungen. Beispielsweise hat sich die METRO Group nicht nur dazu bereit erklärt, ihre bisherigen Anstrengungen im Rahmen eines wissenschaftlich begleiteten Nachfolgeprojekts zu forcieren, sondern will auch weitere Unternehmen von der verzahnten Ausbildung überzeugen. Das entstandene Netzwerk aus dem Projekt von Arbeit und Leben wird die Arbeit fortführen. Die vier Rotarierclubs wollen ihr Engagement für die Ausbildung behinderter Jugendlicher in der Region Ortenau auch in Zukunft beibehalten. Der „Ausbildungsservice“ soll in einem Nachfolgeprojekt überregional in Süddeutschland angeboten werden.

**Projektbeispiele**

**„AQUISE – Ausbildung im Quartier für schwerbehinderte Menschen“ von Arbeit und Leben e.V. Hamburg**

Das Projekt, das vom 1. März 2006 bis zum 31. März 2007 durchgeführt und mit Mitteln des Ausgleichsfonds gefördert wurde, hatte das Ziel, ein regionales Kontaktnetzwerk und Kooperationsstrukturen in einem begrenzten Quartier aufzubauen, um vorhandene Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Jugendliche bekannt zu machen und zusätzliche zu schaffen. Partner dieses Netzwerkes im Hamburger Osten waren Betriebe, Schulen, Behörden, Beratungs- und Weiterbildungseinrichtungen, die Agentur für Arbeit und Kammern.

Im Frühjahr 2006 wurden rund 1 700 Unternehmen des Quartiers über ihre Bereitschaft zur Ausbildung schwerbehinderter Jugendlicher befragt. Ergebnisse der ersten Befragung waren unter anderem:

– Bei den 91 Arbeitgebern, die geantwortet haben, konnten 99 verschiedene Ausbildungsberufe verzeichnet werden.

– Im Jahr 2005 wurde nur bei sieben Arbeitgebern ein Praktikum oder eine Ausbildung schwerbehinderter Jugendlicher durchgeführt.

– 35 Arbeitgeber würden einen Praktikums- oder Ausbildungsplatz für schwerbehinderte Menschen zur Verfügung stellen.

– Als mögliche Ausbildungen für schwerbehinderte Menschen wurden 58 Berufe aufgeführt, die die gesamte Palette an kaufmännischen, gewerblichen bzw. technischen und sozialen Berufen umfassen.

– Es ergeben sich keine Unterschiede der Ausbildung schwerbehinderter Menschen auf Grund der Größe der Unternehmen und Dienststellen.

Ausgehend von den gewonnenen Erkenntnissen wurde ab dem zweiten Quartal 2006 der Aufbau des Netzwerkes vorangetrieben, um die Kooperation und den Erfahrungsaustausch in Bezug auf die Integration von Schülerinnen und Schülern mit Schwerbehinderung auszuweiten. Hier entwickelte sich eine enge Kooperation mit Schulen, der Agentur für Arbeit, dem Integrationsamt und den Fachdiensten für schwerbehinderte Menschen.

Anfang Oktober 2006 erschien, auf Grundlage der ersten Befragung, der Lehrstellenatlas Hamburger Osten 2007 mit dem inhaltlichen Schwerpunkt „Ausbildung für schwerbehinderte junge Menschen“. Er ist mit einer Auflage von 3 000 Exemplaren an alle Schulen, öffentliche Bücherhallen, Jugendeinrichtungen und viele weitere Multiplikatoren im Hamburger Osten verteilt worden. Ende des Jahres 2006 wurden die 91 im Ausbildungsstellenatlas vertretenen Firmen ein weiteres Mal befragt. 28 Unternehmen haben geantwortet. Grundsätzliche Ergebnisse aus der zweiten Befragung sind:

– Die Zahl der Arbeitgeber, die einen schwerbehinderten Jugendlichen ausbilden oder als Praktikant beschäftigten, ist im Jahr 2006 von sieben auf 13 gestiegen.

– Betriebe, in denen keine Praktika oder Ausbildungen für schwerbehinderte Jugendliche angeboten werden, sind deutlich weniger im stadtteilbezogenen Netzwerk eingebunden als Betriebe, die behinderte Jugendliche ausbilden.

Aussagen von den 15 Betrieben, in denen keine behinderten Personen ausgebildet werden, zu den Gründen:

– Es mangele an Kenntnissen im Umgang mit Behinderungen und an entsprechender Ausstattung für behinderte Menschen.

– Fachgerechte Beratung und finanzielle Unterstützungen seien notwendig.

Aussagen von den 13 Betrieben, die schwerbehinderte Jugendliche ausbilden oder Praktika anbieten:

– Grundsätzlich können in sämtlichen Berufen auch schwerbehinderte Jugendliche ausgebildet werden, in Abhängigkeit von Art und Schwere der Behinderung.

– Wenn die Bereitschaft besteht, schwerbehinderte Jugendliche auszubilden, werden in der Regel gleich mehrere ausgebildet.

– Geschlechtsspezifische Unterschiede werden nicht genannt.

– Grundsätzlich bestehe kein zusätzlicher Beratungsbedarf, da die Betriebe bereits mit Schulen und Weiterbildungseinrichtungen zusammenarbeiten.

Im Ergebnis kann festgestellt werden, dass Betriebe, die bereits schwerbehinderte Jugendliche ausbilden, gut über die Thematik Bescheid wissen und im Netzwerk regionaler Einrichtungen eingebunden sind. Bei Betrieben, die keine schwerbehinderten Jugendlichen ausbilden, werden besondere Vorbehalte angeführt, die gegen eine Ausbildung sprechen. Dennoch gibt es mit knapp 40 Prozent einen relativ hohen Anteil dieser Arbeitgeber, die bereit sind, sich mit der Thematik zu befassen und Praktika- oder Ausbildungsplätze anzubieten.

**„Ausbildungsservice“ der Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration (gfi) gGmbH**

Das Projekt, das vom 1. August bis zum 30. September 2006 durchgeführt und mit Mitteln des Ausgleichsfonds gefördert wurde, hatte das Ziel, zehn bis 15 schwerbehinderten Jugendlichen zu einem betrieblichen Ausbildungsplatz in der Region Bamberg zu verhelfen.

Hierzu wurde das Projekt auf Informationsveranstaltungen, auf Ausbildungsmessen, im Internet und durch Verteilen von Informationsmaterial bei Stadt, Landkreis und Jugendeinrichtungen bekannt gemacht. Die Bereitschaft der Unternehmen, schwerbehinderte Jugendliche zu integrieren, war hoch. Die Akquisition von Kooperationsbetrieben wurde durch bereits bestehende sehr gute Kontakte der gfi zu Unternehmen in der Region Bamberg – Forchheim erleichtert. Ablehnungen waren häufig in einem unpassenden Eignungsprofil begründet und in Barrieren, die trotz aller Bemühungen nicht kurzfristig beseitigt werden konnten (zum Beispiel Umbauarbeiten in extremen Umfang).

Wichtig war für die betroffenen Jugendlichen und deren Eltern, dass keine Ausgrenzung vollzogen wird. Die Berufswahlmöglichkeiten der Jugendlichen erweiterten sich durch die regional angesiedelte Ausbildung erheblich. Aufgrund der konkreten Hilfestellungen konnten die Jugendlichen unter fast normalen Bedingungen in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden.

Oberste Priorität bei der Beratung von Ausbildungsbetrieben hatte die Aufgabe, mit einer sachlichen Information zum Abbau von Vorurteilen bei der Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen beizutragen. Hierbei wurden unter anderem folgende Dienstleistungen angeboten:

- Informationen über Behinderungsarten und Möglichkeiten der beruflichen Integration,
- Informationen über Fördermöglichkeiten,
- Unterstützung bei der Erarbeitung eines Anforderungsprofils,
- Unterstützung bei der Auswahl von Bewerbern,
- Begleitung während des Auswahlpraktikums,
- Unterstützung bei der Beantragung von Sach-, Dienst- und Geldleistungen,
- Begleitung bei der Einarbeitung eines behinderten Jugendlichen,
- Koordination der Aufgaben beteiligter Dienste.

Wichtig für die Erschließung der Ausbildungsplätze war der persönliche Kontakt zwischen Auszubildenden und Arbeitgebern. Bei den Arbeitgebern bestand teilweise die Befürchtung, betriebliche Abläufe könnten beeinträchtigt werden, was zu sinkender Produktivität und zu Mehrbelastung anderer Mitarbeiter führe. Dem konnte durch konkrete Beratung über die Gestaltung der Arbeitsabläufe und die Nutzung einer entsprechenden technischer Ausstattung entgegen gewirkt werden.

Im Ergebnis konnten bereits im Herbst 2005 vier schwerbehinderte Jugendliche (darunter drei Frauen) eine Ausbildung in den gewünschten Berufsbildern aufnehmen. Zehn schwerbehinderte Jugendliche (darunter vier Frauen) starteten im Herbst 2006 ihre Ausbildung. So sind im Projektzeitraum insgesamt 14 schwerbehinderte Jugendliche in eine betriebliche Erstausbildung vermittelt worden.

Das Projekt hat nachhaltige Wirkung: Es konnten auch kooperierende Betriebe erschlossen werden, die dauerhaft ein Kontingent an Ausbildungsplätzen speziell für schwerbehinderte Jugendliche bereitstellen möchten, zum Beispiel die Arbeiterwohlfahrt Bamberg, ein real-Verbrauchermarkt, die Robert Bosch GmbH Bamberg und Neubert Wohnwelt.

Tabelle 28

**Ergebnisse des Projekts „Ausbildungsservice“**

| | Anzahl | weiblich | männlich |
|---|---|---|---|
| Zum Projektende (09/2006) besetzte Ausbildungsplätze | 14 | 7 | 7 |
| davon: Ausbildungsvertrag abgeschlossen (09/2005) | 4 | 3 | 1 |
| davon: Ausbildungsvertrag abgeschlossen (09/2006) | 10 | 4 | 6 |

Quelle: Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration (gfi) gGmbH

**„VAMB – Verzahnte Ausbildung METRO Group mit Berufsbildungswerken“: Wissenschaftliche Begleitung durch die Universität Hamburg**

Dieses Projekt, das vom 1. Januar 2005 bis 31. März 2007 durchgeführt und mit Mitteln des Ausgleichsfonds gefördert wurde, hatte das Ziel, den Modellversuch „VAMB“ zu evaluieren und dessen Strukturierung, organisatorische Konsolidierung und Qualitätssicherung zu gewährleisten.

In VAMB wurden behinderte junge Menschen aus Berufsbildungswerken in Betrieben der Vertriebslinien der METRO Group ausgebildet, um durch eine größere Betriebsnähe die Aussichten zu erhöhen, nach Ausbildungsabschluss einen Arbeitsplatz zu finden. Ausbildungsbegleiter der Berufsbildungswerke unterstützten dabei die jungen Menschen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Betrieben.

Die wissenschaftliche Begleitung orientierte ihre Untersuchungen am Verlauf der verschiedenen Teilnehmerstaffeln. Eine Staffel umfasst jeweils einen Ausbildungsjahrgang von Auszubildenden, die ihre Praxisphase bei den am Modellversuch beteiligten METRO-Vertriebslinien (Real/Extra, Galeria Kaufhof, METRO Cash & Carry, DINEA, METRO Group Logistics sowie der ehemals zur METRO gehörenden Baumarktkette Praktiker) absolvieren. Während der Modelllaufzeit starteten insgesamt vier Staffeln ihre Ausbildung bei der METRO Group. Während die Teilnehmenden an den Staffeln 1 bis 3 mit dem zweiten Ausbildungsjahr begannen und für die Dauer von sechs bis zwölf Monaten in den Betrieben eingesetzt waren, ist für die Teilnehmer der vierten Staffel eine Praxisphase von 18 Monaten schon ab dem ersten Lehrjahr vorgesehen.

Die Jugendlichen absolvierten ihre Ausbildung in den Berufsbildungswerken Augsburg, Waiblingen, Dürrlauingen, Worms, Südhessen (Karben), Essen, Dortmund, Moers, Frechen, Brakel, Bremen und Berlin. Während der Praxisphase wurden sie von ihren Ausbildern der Berufsbildungswerke weiterhin begleitet und unterstützt. An der vierten Staffel ist auch das Berufsbildungswerk Offenburg mit dem Kooperationspartner EDEKA beteiligt.

Gemeinsam mit allen Beteiligten entwickelte die wissenschaftliche Begleitung eine Reihe von Standardisierungsunterlagen zur Qualitätssicherung des Modellversuchs. Diese Unterlagen wurden erstmals bei der dritten Staffel vollständig eingesetzt.

Über das Projekt erschienen verschiedene Fachpublikationen in wissenschaftlichen Zeitschriften und Verbandspublikationen. Am 29. März 2007 fand eine Fachtagung im Berufsförderungswerk Hamburg statt. Der von der wissenschaftlichen Begleitung erstellte und gepflegte Internetauftritt des Modellversuchs (www.vamb-projekt.de) startete am 1. Februar 2006 und verzeichnete bis zum 28. Februar 2007 über 17 000 Aufrufe. Auf dieser Webseite sind Verlauf und Ergebnisse des Modellversuchs dokumentiert. Aus den Ergebnissen ist hervorzuheben:

– Die verzahnt ausgebildeten Jugendlichen hatten im Vergleich mit der Kontrollgruppe – das sind die Jugendlichen an den Berufsbildungswerken im gleichen Ausbildungsjahrgang, die aber nicht am Modellversuch teilnahmen – größere Integrationserfolge.
– Die VAMB-Gruppe ist nach der Ausbildung häufiger ausbildungsadäquat beschäftigt.
– Der Anteil an noch Arbeitsuchenden ist bei den verzahnt ausgebildeten behinderten Jugendlichen erheblich geringer.
– Die Jugendlichen ließen sich mehrheitlich gut in die Betriebe integrieren.
– Die Zusammenarbeit mit dem Kooperationspartner wird von den Ausbildern mehrheitlich positiv bewertet.
– Die Bildungsträger und Betriebe sehen für die Teilnehmenden Vorteile vor allem in der Prozessqualität: Die verzahnte Ausbildung steigere die Motivation, biete bessere Chancen zur Persönlichkeitsentwicklung sowie eine stärkere Förderung der Berufsfähigkeit.
– Die Auszubildenden sehen Vorteile vor allem in der persönlichen Entwicklung, dem Umgang mit Kunden, der Förderung ihrer beruflichen Fähigkeiten und der Möglichkeit, im Anschluss an die Ausbildung eine Anstellung zu bekommen.

Insgesamt konnte der Modellversuch belegen, dass durch die verzahnte Ausbildung die Integrationsquote behinderter Jugendlicher spürbar erhöht werden kann. Von der persönlichen Eignung der Jugendlichen, vor allem im Hinblick auf deren Selbst- und Sozialkompetenz, hängt es letztlich ab, ob sie die betriebspraktische Ausbildungsphase erfolgreich durchlaufen und die damit verbundenen Chancen für sich nutzen können. Das ist in vielen Fällen des Modellversuchs gelungen. Unter Mitwirkung aller Beteiligten hat die wissenschaftliche Begleitung ein Instrumentarium entwickelt, das die Qualitätsstandards einer verzahnten Ausbildung beschreibt und praxiswirksam umzusetzen hilft. Die Erkenntnisse und Erfahrungen aus dem Modellversuch flossen in einen Überblick für Unternehmen und Bildungsträger ein, der als Broschüre des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ab Herbst 2007 veröffentlicht werden soll.

Der Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen hat aufgrund vorläufiger Ergebnisse am 30. November 2006 dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales empfohlen, ein wissenschaftliches Nachfolgeprojekt, das auf die bisherigen Erfahrungen des Projekts „VAMB“ aufbaut und den Einbezug von weiteren Unternehmen, Ausbildungsbereichen und Berufsbildungswerken vorsieht, mit Mitteln des Ausgleichsfonds zu fördern. Dieses Projekt wird seit Anfang April 2007 bis Ende März 2009 durchgeführt.

### 4.2.2 Schwerpunkt „Verbesserung der Beschäftigungschancen“

Es wurden 19 Projekte zum Schwerpunkt „Verbesserung der Beschäftigungschancen“ durchgeführt. Dabei wurden Mittel in Höhe von 1 059 927 Euro aus dem Ausgleichsfonds und dem Europäischen Sozialfonds sowie Eigenmittel der Projektierenden in Höhe von 548 247 Euro verwendet.

Tabelle 29

**Projekte im Schwerpunkt „Verbesserung der Beschäftigungschancen"**

| Durchführende (alphabetische Reihenfolge) | Projekttitel und -ziel | Laufzeit/ Förderung |
|---|---|---|
| Bosch GmbH in Kooperation mit Walter AG Tübingen und iso-Institut Saarbrücken | „Von der Integrationsvereinbarung zum Integrationsmanagement": Qualifizierung von Vorgesetzten und Führungskräften für die Einführung eines betrieblichen Integrationsmanagements. | 04.05–06.06 Ausgleichsfonds |
| Deutscher Schwerhörigenbund e.V., Berlin | „Berufsstarter": Eingliederung und Jobsicherung für Berufsstarter mit Hörschädigungen durch Schulungsveranstaltungen. | 07.05–01.06 Ausgleichsfonds |
| Deutscher Schwerhörigenbund e.V., Berlin | Verbesserung der Eingliederung und Jobsicherung für Berufsstarter mit Hörschädigungen (Fortsetzung des Projekts „Berufsstarter"). | 02.06–12.06 Ausgleichsfonds |
| Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V., Berlin | „Jobbrücke": Etablierung und Sicherung eines umfassenden Dienstleistungspaketes zugunsten der Beschäftigungsförderung von schwerbehinderten Menschen durch ehrenamtliches Engagement von freiwilligen Jobpaten. | 03.05–10.06 Ausgleichsfonds |
| DIAS GmbH Hamburg in Kooperation mit Berufsförderungswerk Düren | „Blinde und Sehbehinderte als Mitarbeiter kennenlernen": Qualifizierungs- und Beratungsmaßnahmen zur Aufklärung über die Qualifikation blinder und sehbehinderter Arbeitssuchender für moderne Büroberufe. | 04.05–09.05 Ausgleichsfonds |
| einfal GmbH, Hamburg | „Arbeit für jeden": Verbesserung der Chancen kleiner und mittlerer Unternehmen durch Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Marketingbereich. | 08.06–12.06 Ausgleichsfonds |
| Euregio Kompetenzzentrum und Kreishandwerkerschaft Rur Eifel, Euskirchen | „Errichtung eines Beratungs- und Informationsbüros für Handwerksunternehmen": Integration schwerbehinderter Menschen in handwerkliche Berufe in den Kreisen Düren und Euskirchen. | 07.06–01.07 Ausgleichsfonds |
| Flexworker.org e.V., Hannover | „Virtuelles Büro" – Erschließung neuer nachhaltiger Berufsperspektiven mittels Telearbeit, Telecoaching, Telelernen und Telesupport": Berufsperspektiven für schwer- und schwerstkörperbehinderte Menschen über ein neu entwickeltes internetbasiertes Arbeits- und Lernportal „neue-arbeit.de" sowie mit begleitender Qualifizierung in Medien- und Fachkompetenz. | 01.06–02.07 Ausgleichsfonds |
| Füngeling Router gGmbH, Erftstadt | „Fit für Arbeit": Aufbau einer kooperativen betrieblichen Bildungsmaßnahme für mindestens 10 schwerbehinderte Jugendliche mit Lernschwierigkeiten mit dem Ziel der Einmündung in sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätzen von Partnerunternehmen. | 09.05–12.06 Ausgleichsfonds |
| Heureka Bildungsseminar GmbH Wernigerode | „Verbesserung der beruflichen Integrationschancen junger schwerbehinderter Menschen im Tourismusbereich": Erschließung von Arbeitsplätzen im Tourismusbereich unter Berücksichtigung der regionalen Voraussetzungen. | 07.05–10.06 Ausgleichsfonds |

noch Tabelle 29

| Durchführende (alphabetische Reihenfolge) | Projekttitel und -ziel | Laufzeit/ Förderung |
|---|---|---|
| Heureka Bildungsseminar GmbH Wernigerode | „Kompetenzzentrum zur beruflichen Eingliederung behinderter Frauen“: Nutzung der im Projekt „Verbesserung der beruflichen Integrationschancen junger schwerbehinderter Menschen im Tourismusbereich“ gesammelten Erfahrungen und des aufgebauten regionalen Netzwerkes, um behinderte Frauen bei der beruflichen Integration zu beraten und zu unterstützen. | 07.06–12.06 Europäischer Sozialfonds |
| Institut für Fortbildung und berufliche Reintegration Zwickau GmbH | „Chancen trotz Handicap“: Aufbau eines Netzwerkes zur Verbesserung der Beschäftigung behinderter, insbesondere schwerbehinderter Menschen vor allem in kleinen und mittleren Betrieben. | 01.06–12.06 Ausgleichsfonds |
| Jenaer Zentrum für selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen e.V., Jena | „Erschließung neuer Tätigkeitsfelder für Schulabgängerinnen mit Lernschwierigkeiten“: Gewinnung von Praktika, Ausbildungs- und Arbeitsplätzen außerhalb traditioneller Frauenberufe. | 06.05–05.06 Europäischer Sozialfonds |
| Katholische Jugendfürsorge Diözese Regensburg e.V. | „Konzept zur Entwicklung von Modulen zur Steigerung der Employability sowie eines Handlungsleitfadens zur passgenauen beruflichen Integration von langzeitarbeitslosen schwerbehinderten Frauen (40 plus)“. | 07.06–03.07 Ausgleichsfonds |
| Lebenshilfe für Menschen mit Behinderungen e.V. Tübingen | „KOOP“: Kooperationsmodell zur Förderung beruflicher Teilhabe geistig behinderter Menschen mit dem Ziel, diese durch Praktika und Betriebsbesichtigungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren. | 03.06–12.06 Ausgleichsfonds |
| RE-INTEGRA GbR, Mainz | „ABBA – Arbeitgeberbezogene Beratung zu Behinderung und Arbeit“: Gewinnung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen durch gezielte Unternehmensberatungen. | 07.05–03.06 Ausgleichsfonds |
| RE-INTEGRA GbR, Mainz | Nachfolgeprojekt zu „ABBA – Arbeitgeberbezogene Beratung zu Behinderung und Arbeit“: Gewinnung weiterer Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen und Verfestigung der aufgebauten Netzwerkstrukturen. | 04.06–12.06 Ausgleichsfonds |
| Sozialverband VdK Deutschland e.V., Bonn | „Motiviert integriert“: Schulungsreihe zu Beschäftigungsmöglichkeiten schwerbehinderter Menschen in kleinen und mittelständischen Unternehmen. | 11.04–11.05 Ausgleichsfonds |
| Wegweiser e.V., Waren an der Mürritz | „ARBEIT – KOMPETENZEN FO(E)RDERN“: Integration junger psychisch behinderter Menschen entsprechend der individuellen Potentiale in den Arbeitsprozess. | 09.05–10.06 Europäischer Sozialfonds |

**Ergebnisse der Projekte**

Die Projekte haben mehrheitlich gezeigt, dass es auch in Zeiten einer angespannten Arbeitsmarktlage möglich ist, die Integration schwerbehinderter Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern. Die Ergebnisse der durchgeführten, unterschiedlich strukturierten Projekte haben aber auch Erkenntnisse zu teils erwarteten, teils vermuteten Schwierigkeiten ermöglicht.

– Als weniger erfolgversprechend haben sich Versuche erwiesen, eine nachhaltige Integration schwerbehinderter Menschen in Beschäftigung zu erreichen, indem Unternehmen über andere Themen (wie Marketing oder barrierefreies Internet) nur mittelbar zu einer Beschäftigung behinderter Menschen angeregt werden sollten.

– Erfolgreicher waren hingegen Ansätze, die gezielt über rechtliche Rahmenbedingungen und praktische

Möglichkeiten der beruflichen Integration schwerbehinderter Menschen informierten. Dies galt sowohl für Projekte, die in Form von Schulungsveranstaltungen und Seminaren durchgeführt wurden (wie das Projekt „Motiviert integriert“ des Sozialverbandes VdK, siehe auch das nachfolgende dritte Projektbeispiel, und das Projekt „Berufsstarter“ des Deutschen Schwerhörigenbundes), als auch für solche, die eher einen persönlichen Betriebskontakt herstellten (wie das Projekt „ABBA“ und das Nachfolgeprojekt von RE-INTEGRA, siehe nachfolgendes erstes Projektbeispiel).

– Schwierigkeiten bei einer beruflichen Integration können auch durch unzureichende Qualifikation und unzureichende Kenntnisse von Arbeitsmarkterfordernissen seitens behinderter Menschen bedingt sein. Das Projekt „Jobbrücke“ des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, das schwerbehinderte Menschen mit Hilfe von jeweils zwei ehrenamtlichen Jobpaten zurück in die Arbeitswelt führte, zeigt Möglichkeiten auf, durch ehrenamtliche, aber professionell basierte Vorgehensweise Akzeptanz für die Inanspruchnahme erforderlicher Unterstützungsleistungen zu erreichen.

– Das Projekt „KOOP“ der Lebenshilfe Tübingen (siehe nachfolgendes zweites Projektbeispiel) zeigte, dass auch bei jungen Menschen mit geistiger Behinderung eine erfolgreiche Qualifizierung mit dem Ziel der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt möglich ist. Sie muss allerdings jeweils in individueller, niedrigschwelliger und personen- und unternehmenskonzentrierter Art und Weise erfolgen. Infolge dessen ist sie sehr personal- und zeitintensiv.

– Die frauenspezifischen Projekte des Jenaer Zentrums für selbstbestimmtes Leben, der Heureka GmbH und der Katholischen Jugendfürsorge der Diözese Regensburg haben ergeben, dass für behinderte Frauen ein besonderer Bedarf an speziellen Qualifizierungsmodulen und Unterstützung zur Teilhabe am Arbeitsleben besteht. Weiterhin hat sich gezeigt, dass Schwierigkeiten einer beruflichen Integration behinderter Frauen durch Prägungen auf der Grundlage tradierter Rollenvorstellungen in Elternhaus und Schule begründet sein können.

Neben Leitfäden und Informationsbroschüren, die im Rahmen einiger Projekte entstanden sind und die Übertragung der Ansätze auf andere Regionen und Unternehmen erleichtern, wurden weitere nachhaltige Wirkungen erzielt: So wird der Sozialverband VdK Deutschland das Projekt „Motiviert integriert“ als Schulungsveranstaltungen weiter führen. Die integrative Arbeitnehmerüberlassung des Projekts „Fit für Arbeit“ der Füngeling Router gGmbH für schwerbehinderte Jugendliche mit Lernbeeinträchtigungen wird ebenso wie die ehrenamtlichen Patenschaften des Projekts „Jobbrücke“ des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz überregional in Nachfolgeprojekten, die auf Empfehlungen des Beirates zur Teilhabe behinderter Menschen durch den Ausgleichsfonds gefördert werden, weiterverfolgt.

Die durch die Seminare entstandenen Kooperationen des Deutschen Schwerhörigenbundes mit Unternehmen werden fortgeführt. Das im Projekt des Instituts für Fortbildung und berufliche Reintegration Zwickau GmbH aufgebaute Netzwerk wird weiter bestehen bleiben. Die Lebenshilfe Tübingen hat aufgrund der Erkenntnisse ihres Projekts „KOOP“ eine durch die Arbeitsverwaltung finanzierte Maßnahme entwickelt, die seit September 2006 weiteren Menschen mit einer geistigen Behinderung den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt ermöglichen soll. Das Euregio Kompetenzzentrum für Barrierefreiheit wird seine Beratungsstelle in Eigenregie weiterführen.

**Projektbeispiele**

**„ABBA – Arbeitgeberbezogene Beratung zu Behinderung und Arbeit“ von RE-INTEGRA**

Dieses Projekt, das vom 1. Juli 2005 bis zum 31. März 2006 durchgeführt und mit Mitteln des Ausgleichsfonds gefördert wurde, hatte das Ziel, die Beschäftigungschancen schwerbehinderter Menschen durch arbeitgeberbezogene Informations- und Beratungsleistungen vor allem in kleinen und mittelständischen Unternehmen zu verbessern.

Durch die Projektpartnerschaft mit Arbeitgeberorganisationen wurden kleine und mittelständische Unternehmen erreicht und durch E-Mails mit individuellen Beratungsangeboten gezielt angesprochen. Ein noch intensiverer Zugang wurde durch die Einbindung der Beraterteams der Kammern als Multiplikatoren der Informationsvermittlung erzielt. Eine wichtige Verbindung zwischen diesen Angeboten stellte die Einrichtung eines Kontaktmanagements dar. Der mündliche Erstkontakt mit den Unternehmen wurde über ein Call-Center hergestellt.

Bei der Information und Beratung von Entscheidungsträgern in kleinen und mittleren Unternehmen stellte sich heraus, dass eine größere Offenheit gegenüber der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu erreichen ist, wenn dieses Thema nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit einer konkreten Stellenbesetzung zur Sprache gebracht wird. Ein Kernpunkt des Informations- und Beratungskonzeptes betraf daher eine fallunabhängige Information der Arbeitgeber. In einigen mittelständischen Betrieben gab es auch Potenziale für die Schaffung von Integrationsprojekten. Der Kenntnisstand über rechtliche Möglichkeiten und Förderangebote war hier bislang unzureichend, obwohl diese Projekte ein hervorragendes Instrument für eine gewerblich orientierte Schaffung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen darstellen.

Der Projektteil „Information und Beratung“ zielte auch auf Schwerbehindertenvertretungen in mittelständischen Unternehmen. Bei einer Veranstaltung im Februar 2006 konnten so einem Kreis von 103 Teilnehmenden konkrete Hilfestellungen bei ihrer Tätigkeit angeboten werden.

Der Projektbereich der operativen Unterstützung bündelte konkrete Hilfestellungen an die Unternehmen in einem umfassenden Dienstleistungsangebot:

– Definition von Stelleninhalten und Anforderungsprofilen bei Neubesetzungen mit schwerbehinderten Menschen,

– Input für Vermittlungsangebote von Integrationsfachdiensten,

– Koordination der Sozialleistungsträger bei komplexen Fördersituationen,

– Einrichtung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements,

– Unterstützung und Koordination bei drohender Schwerbehinderung im Einzelfall,

– Projektberatung und -steuerung bei Integrationsprojekten.

Die Mitarbeiter des Projekts positionierten sich als zentrale Ansprechpartner für die Unternehmen und gewannen die entsprechende Vertrauensstellung. Dies wurde durch das anfangs beschriebene kontinuierliche Kontaktmanagement unterstützt. Im Ergebnis

– konnten während der Projektlaufzeit 2 605 Unternehmen durch Anschreiben und ein Call-Center kontaktiert werden, dabei zeigte sich, dass die Art der Ansprache positiv wahrgenommen wurde,

– waren über 40 Prozent der Unternehmen grundsätzlich an der Beschäftigung behinderter Menschen interessiert,

– wünschten 231 Unternehmen weitere schriftliche Informationen,

– wollten 113 Unternehmen ein persönliches Beratungsgespräch.

Das im persönlichen Gespräch erworbene Wissen wird von den Arbeitgebern als Mehrwert wahrgenommen. Durch die Beratungsgespräche konnten unmittelbar 46 Stellen für schwerbehinderte Menschen gewonnen werden, wobei ein großer Teil durch spontane Beschäftigungsideen im Verlauf des Beratungsgesprächs entstand. 19 Angebote sind dabei eher für Männer ausgeschrieben, zehn Angebote eher für Frauen, und 17 ohne geschlechtsspezifische Angaben. Bei der Besetzung der Stellen wurden schwerbehinderte Männer und Frauen je zur Hälfte berücksichtigt.

**„KOOP – Kooperationsmodell zur Förderung beruflicher Teilhabe von Menschen mit einer sogenannten geistigen Behinderung“ der Lebenshilfe Tübingen e.V.**

Das Projekt, das vom 1. März bis zum 31. Dezember 2006 durchgeführt und mit Mitteln des Ausgleichsfonds gefördert wurde, hatte das Ziel, Schülerinnen und Schülern mit einer geistigen Behinderung die betriebliche Wirklichkeit näher zu bringen und damit die Chancen zu erhöhen, in reguläre Beschäftigungsverhältnisse integriert werden zu können.

Es wurden Beratungsgespräche und Betriebsbesichtigungen für Schülerinnen und Schüler sowie deren Angehörige durchgeführt. Weiterhin wurden neun Schnupperpraktika und 14 länger dauernde betriebliche Qualifizierungspraktika organisiert. Diese ermöglichten es den Schülerinnen und Schülern, die eigenen beruflichen Kompetenzen ständig zu erweitern und mit den Anforderungen von Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes zu vergleichen. Die Erfolge in den Praktika wurden durch die Begleitung von Job-Coaches unterstützt, die sowohl für die Einarbeitung als auch für die soziale Integration in den Unternehmen verantwortlich waren. Aus einem der Langzeitpraktika entstand unmittelbar ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

In der Arbeit mit den unterschiedlichen Unternehmen zeigte sich, dass auch diese sich eine gute Beratung und Begleitung wünschen. Ihr Kooperationspartner muss sich als Dienstleister verstehen, der von sich aus alle erforderlichen Schritte anspricht und in die Wege leitet. Für kleine und mittlere Unternehmen wurde ein Leitfaden erarbeitet. Viele Fragen, die im Zusammenhang mit den Praktika an die Projektmitarbeiterinnen gestellt wurden, werden hier aufgeführt und beantwortet. Anhand anschaulicher Praktikabeispiele sollen Betriebe ermuntert werden, selbst Praktikastellen einzurichten. Sowohl auf der Seite der Schülerinnen und Schüler als auch auf der Seite der Unternehmen ist das Interesse an einer Zusammenarbeit stark gewachsen.

Eine erfolgreiche Qualifizierung junger Menschen mit Behinderung mit dem Ziel der Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt muss jeweils individuell, niedrigschwellig, personen- und unternehmenskonzentriert erfolgen und ist daher sehr personal- und zeitintensiv.

Aufgrund der Erkenntnisse des Projekts wurde eine ambulante Qualifizierungsmaßnahme mit dem Namen „JOB FIT“ für junge Frauen und Männer mit einer geistigen Behinderung mit dem Ziel der langfristigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt entwickelt, die im September 2006 begann und durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert wird.

**„Motiviert Integriert“ des Sozialverbandes VdK Deutschland**

Dieses Projekt, das vom 1. November 2004 bis zum 31. Oktober 2005 durchgeführt und mit Mitteln des Ausgleichsfonds gefördert wurde, hatte das Ziel, die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen durch Informationen über gesetzliche Fördermöglichkeiten vor allem in kleinen und mittelständischen Unternehmen zu verbessern.

Dazu fanden sechs halbtägige Schulungsveranstaltungen statt. Neben der Vermittlung der aktuellen Rechtsgrundlagen standen die Fördermöglichkeiten im Vordergrund, die Arbeitgeber bei der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in Anspruch nehmen können. Zielgruppe waren Führungskräfte, Personalverantwortliche, Firmeninhaber, Schwerbehindertenvertrauenspersonen und Betriebsräte kleiner und mittelständischer Unternehmen.

Es hat sich als sinnvoll erwiesen, bei den eingeladenen Unternehmen zuvor telefonisch gezielt das Interesse für

das Thema zu wecken. Die der Zielgruppe angepasste zeitliche Struktur der Schulungsveranstaltungen fand großen Anklang. Ebenso sind stets Vertreter der Rehabilitationsträger, von Integrationsfachdiensten und örtlichen Fürsorgestellen bei den Schulungen anwesend, so dass eine direkte Kontaktaufnahme zwischen der Arbeitgeberseite und fördernden beziehungsweise vermittelnden Institutionen ermöglicht wird.

Bereits im Dezember 2004 startete das Projekt mit einer ersten Veranstaltung für Führungskräfte und Interessenvertretungen kleiner und mittlerer Unternehmen im Raum Köln/Bonn. Aufgrund der guten Resonanz wurde im Januar eine zweite Schulung in Bonn angeboten, die ebenso gut besucht war. In Kooperation mit den VdK-Kreisverbänden Siegen-Olpe-Wittgenstein und Nürnberg konnten zwei weitere Schulungen in der jeweiligen Region angeboten werden. Am 11. Oktober 2005 fand in Zusammenarbeit mit der Handwerkskammer des Saarlandes eine Schulung in Saarbrücken statt. Die sechste Veranstaltung war am 13. Oktober 2005 in Kooperation mit der Agentur für Arbeit Köln.

Im Ergebnis wurden in den sechs Schulungsveranstaltungen 117 Teilnehmende aus 92 verschiedenen Unternehmen geschult. Hierbei zeigte sich, dass immer noch ein erheblicher Informations- und Aufklärungsbedarf vor allem bei kleinen und mittelständischen Unternehmen existiert. So war beispielsweise die gesetzliche Prüfpflicht des Arbeitgebers, ob eine freie Stelle mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann, nahezu unbekannt.

Die Schulungsveranstaltungen wurden von den Teilnehmenden sehr gut beurteilt und führten in vielen Fällen auch zu einer positiven Einstellungsänderung gegenüber der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. So konnten unmittelbar durch die Schulungen vier Ausbildungsstellen und sechs Arbeitsstellen für schwerbehinderte Menschen gewonnen werden.

Mittlerweile wurde das Informations- und Schulungskonzept „Motiviert integriert – Beschäftigung schwerbehinderter Menschen sichern und Fördermittel nutzen“ im Rahmen des CDMP-Zertifikats des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG) als Fortbildungsveranstaltung für „Certified Disability Management Professionals“ anerkannt. Der Sozialverband VdK Deutschland wird sein Engagement im Bereich der betrieblichen Schulungsarbeit fortsetzen.

#### 4.2.3 Schwerpunkt „Stärkung der betrieblichen Prävention“

Es wurden 13 Projekte zum Schwerpunkt „Stärkung der betrieblichen Prävention“ durchgeführt. Dabei wurden Mittel in Höhe von 525 301 Euro aus dem Ausgleichsfonds und dem Europäischen Sozialfonds sowie Eigenmittel der Projektierenden in Höhe von 268 683 Euro verwendet:

Tabelle 30

**Projekte im Schwerpunkt „Stärkung der betrieblichen Prävention“**

| Durchführende (alphabetische Reihenfolge) | Projekttitel und -ziel | Laufzeit/ Förderung |
|---|---|---|
| ARINET GmbH, Hamburg | „Gesunde Mitarbeiter – Gesunde Unternehmen“: Aufbau von Beratungs- und Dienstleistungsstrukturen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement für kleine und mittelständische Unternehmen zur Verbesserung des Erhaltes der Beschäftigungsfähigkeit. | 02.05–06.06 Europäischer Sozialfonds |
| Berufsförderungswerk Leipzig | „Intensivierung der Kooperation und Vernetzung von Unternehmen mit Leistungsträgern und Leistungserbringern durch betriebliches Eingliederungsmanagement in KMU“: Sicherung und Erhalt von Beschäftigungsverhältnissen in kleineren und mittelständischen Unternehmen sowie Stärkung des Verantwortungsbewusstseins, der Bereitschaft und der Fähigkeiten von Betrieben. | 01.06–12.06 Europäischer Sozialfonds |
| Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, Hamburg | „Konzept- und Kompetenzentwicklung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement – Gestaltung von Aufgaben und Rollen betrieblicher und überbetrieblicher Akteure“: Parallele Vergleichsstudie an verschiedenen Standorten Deutschlands zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagement. | 01.06–12.06 Europäischer Sozialfonds |

noch Tabelle 30

| Durchführende (alphabetische Reihenfolge) | Projekttitel und -ziel | Laufzeit/ Förderung |
|---|---|---|
| Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin | „Regionale Initiative/Betriebliches Eingliederungsmanagement Brandenburg“: Entwicklung und Erprobung niederschwelliger und aufsuchender Beratungsangebote sowie von Assessmentverfahren, Erbringung des Nachweises, dass die Ein- und Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements in Unternehmen mit Hilfe gezielter Beratung durch Rehabilitationsträger verbessert werden kann. | 04.06–12.06 Europäischer Sozialfonds |
| DGB Bildungswerk Düsseldorf e.V. | „Entwicklung von Handlungsstrategien für die Betriebliche Interessenvertretung“, zur Umsetzung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements, gemeinsam mit den betrieblichen Interessenvertretungen. | 07.06–12.06 Europäischer Sozialfonds |
| Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH, Dresden | „Aktiv – für ein betriebliches Eingliederungsmanagement“: Beratung und Information kleiner und mittelständischer Unternehmen in Sachsen und Brandenburg. Gezielte Motivation von Führungskräften zur Durchführung von Aktivitäten, die der Eingliederung leistungsgewandelter Mitarbeiter dienen, sowie Erfassung der betrieblichen Ausgangsbedingungen zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagementsystems. | 08.05–07.06 Europäischer Sozialfonds |
| Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH, Dresden | Aktivierung und Erweiterung des im Projekt „Aktiv – für ein betriebliches Eingliederungsmanagement“ entstandenen Netzwerkes. | 08.06–12.06 Europäischer Sozialfonds |
| Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation GmbH an der Sporthochschule Köln | „8-Punkte-Plan zur Eingliederung und Gesundheit im Hotel- und Gaststättengewerbe“: Ausgestaltung des Eingliederungsmanagements für Kleinstunternehmen des Hotel und Gaststättengewerbes, Konzeptentwicklung und Erprobung eines 8-Punkte-Plans sowie die Ermittlung des Unterstützungsbedarfes im Rahmen der Einführung für Kleinstbetriebe. | 07.06–12.06 Europäischer Sozialfonds |
| Katholische Jugendfürsorge Diözese Regensburg e.V | „Konzept zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 SGB IX in der Katholischen Jugendfürsorge der Diözese Regensburg“, verbunden mit der Entwicklung eines modularisierten Leistungskataloges als Grundlage für den Integrationsfachdienst, betriebliches Eingliederungsmanagement für klein- und mittelständische Unternehmen anzubieten. | 01.06–12.06 Europäischer Sozialfonds |
| Netzwerk Dienstleistungen Oberhausen NWDO e.V. | „PRÄBOB – Prävention und Beschäftigungssicherung in kleinen Unternehmen der Dienstleistungsbranche im Raum Oberhausen und Umgebung“: Organisation einer gemeinsamen arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung für kleinere Unternehmen, sowie Schaffung einer Basis für den gemeinsamen Zugang zu den Angeboten der Sozialleistungsträger vor Ort. | 01.06–12.06 Europäischer Sozialfonds |

noch Tabelle 30

| Durchführende (alphabetische Reihenfolge) | Projekttitel und -ziel | Laufzeit/ Förderung |
|---|---|---|
| pebb GmbH, Ober-Hilbersheim | „3B – Beratung, Betrieb und Beruf“: Ansprache und Information der erkrankten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen durch Kammern, Betriebe, Ärzte etc. über Unterstützungsmöglichkeiten, ggf. erfolgt eine Zuweisung der Versicherten über Träger der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. | 06.05–06.06 Europäischer Sozialfonds |
| Return2work – Gesellschaft für Gesundheitsmanagement mbH und Chemion Logistik GmbH, Duisburg | „Prävention und betriebliches Eingliederungsmanagement“: Modellhafte Entwicklung, Durchführung und Auswertung eines praxisorientierten Konzepts zur betrieblichen Umsetzung der Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit in einem mittelgroßen Logistik-Unternehmen (Chemion AG). | 01.06–09.06 Europäischer Sozialfonds |
| Siemens VDO Automotive AG, Regensburg | „IBEQ“: Aufbau eines systematischen betrieblichen Eingliederungsmanagements und modellhafte Sicherung der Teilhabe insbesondere schwerbehinderter Frauen durch präventive Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Umstellung des Produktionssystems. | 06.05–09.06 Ausgleichsfonds |

**Ergebnisse der Projekte**

Die wichtigste Phase bei der Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements ist die Information in den Unternehmen. Es bestehen immer noch sowohl auf Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerseite Fehlvorstellungen über den Sinn und Zweck eines betrieblichen Eingliederungsmanagements. Vielen kleinen und mittelständischen Unternehmen ist die durch das Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zum 1. April 2004 entstandene gesetzliche Verpflichtung zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements unbekannt. Mitglieder von Beschäftigtenvertretungen wollen vermeiden, dass das betriebliche Eingliederungsmanagement als eine Art „Krankenrückkehrgespräch“ mit der Folge arbeitsrechtlicher Konsequenzen missbraucht werden kann. Außerdem besteht Unklarheit hinsichtlich des Datenschutzes. Diese und andere Vorbehalte haben sich aber nur dann als berechtigt erwiesen, wenn Arbeitgeber und Beschäftigtenvertretungen nicht genügend Zeit für Information und Abstimmung bei der Einführung vorsehen. Außerdem führten die Projekte zu folgenden Ergebnissen:

- Am Anfang der Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements besteht ein nicht unerheblicher Aufwand. Dieser reduziert sich im Zeitverlauf jedoch und kann durch die Beteiligung externer Beratung minimiert werden.
- Einige Projektergebnisse belegen, dass durch die Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nicht nur die Kosten für die Unternehmen, sondern auch für die Allgemeinheit (zum Beispiel durch Einsparungen von Krankengeld, Verletztengeld und Erwerbsminderungsrenten) gesenkt werden können und sich neben der Gesundheit auch das Betriebsklima im Unternehmen verbessern lässt. Dies zeigen unter anderem die Erkenntnisse aus den Projekten der Deutschen Rentenversicherung Bund (siehe nachfolgendes erstes Projektbeispiel), der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege und der Katholischen Jugendfürsorge der Diözese Regensburg e.V.
- Für mittelständische und größere Unternehmen zeigen die Projektergebnisse von Return2work und Siemens VDO modellhaft auf, wie die Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements in den Betrieben erfolgreich durchgeführt werden kann.
- Für kleinere Unternehmen geben die Projektergebnisse der Fachakademie der Deutschen Wirtschaft, von Arinet, des Berufsförderungswerkes Leipzig, der Netzwerkdienstleistungen Oberhausen (siehe nachfolgendes drittes Projektbeispiel) und des Instituts für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation wichtige Hinweise, wie man den Aufwand bei der Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements durch die Bildung von Netzwerken und die Beauftragung Externer deutlich vermindern kann.
- Speziell für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie Mitglieder von Beschäftigtenvertretungen von Bedeutung sind die Projektergebnisse der pebb GmbH und des DGB Bildungswerkes Düsseldorf (siehe nach-

folgendes zweites Projektbeispiel), die die Vorteile betrieblicher Prävention für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verdeutlichen.

Im Rahmen einiger Projekte wurden Leitfäden, Standardformulare und Informationsunterlagen entwickelt, die anderen Unternehmen die Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements deutlich erleichtern können. Nachhaltige Wirkungen der Projektförderung ergeben sich, da einige Projekte zum Schwerpunkt „Stärkung der betrieblichen Prävention“ mit Abschluss des Förderzeitraums nicht beendet, sondern in anderer Form weitergeführt werden. So wurde aufgrund des Projekts „PRÄBOB“ eine feste Arbeitsgruppe in den Netzwerkdienstleistungen Oberhausen installiert, die mit Unterstützung der AOK Rheinland/Hamburg die Arbeit fortsetzen wird. Chemion wird die Kooperation mit Return2work nicht nur weiter aufrechterhalten, sondern das Konzept soll auf weitere Konzernteile von Bayer ausgedehnt werden.

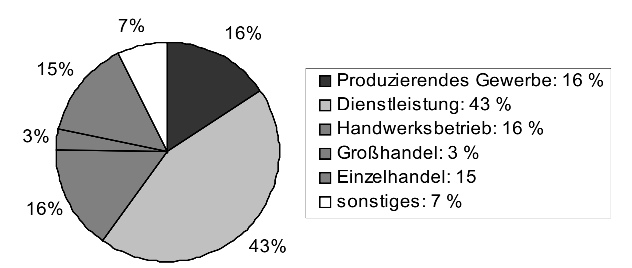
**Projektbeispiele**

**„Regionale Initiative Betriebliches Eingliederungsmanagement“ der Deutschen Rentenversicherung Bund**

Das Projekt, das vom 1. April 2006 bis zum 31. März 2007 durchgeführt und mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert wurde, sollte untersuchen, in welchem Umfang Arbeitgeber heute bereits betriebliches Eingliederungsmanagement durchführen und welche Hilfe sie von Rehabilitationsträgern dabei erwarten. Als Modellregion wurde ein Einzugsbereich mit 317 Arbeitgebern und etwa 5 000 Beschäftigten aus allen Branchen und Wirtschaftszweigen sowie unterschiedlichen Betriebsgrößen in der Stadt Teltow (Land Brandenburg) und Berlin-Lichterfelde ausgewählt. Es dominieren kleine und mittelständische Unternehmen. Etwa 75 Prozent der befragten 209 Arbeitgeber beschäftigen weniger als 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Abbildung 4

**Branchenstruktur der Modellregion**




Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund

Alle Arbeitgeber der Modellregion wurden kontaktiert. 209 Arbeitgeber haben an Befragungen teilgenommen. Dabei wurden Bekanntheit, Akzeptanz und Verbreitung von Eingliederungsmanagement in den Betrieben, die häufigsten Probleme bei Ein- und Durchführung sowie der Beratungsbedarf durch standardisierte Interviews erhoben. 124 Arbeitgeber waren darüber hinaus an einer weiterführenden persönlichen Beratung interessiert. Insgesamt wurde für 53 Arbeitnehmer ein betriebliches Eingliederungsmanagement eingeleitet.

In der Modellregion befand sich als ständiger Ansprechpartner für Arbeitgeber und Beschäftigte ein Mitarbeiter der Deutschen Rentenversicherung Bund. Der Ansprechpartner suchte Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Modellregion auf und informierte über das betriebliche Eingliederungsmanagement, dessen Nutzen und die mögliche Unterstützung bei der Durchführung. Bei konkretem Beratungs- und Eingliederungsbedarf stellte er kurzfristig den Kontakt zum zuständigen Rehabilitationsberater der Rentenversicherung, zum Reha-Zentrum Teltow (Klinik Seehof) oder zur gemeinsamen Servicestelle für Rehabilitation her. Ebenso half er bei der Auswahl anderer Rehabilitationsträger.

Betriebliches Eingliederungsmanagement ist in der Modellregion noch kaum verbreitet. Lediglich ein Arbeitgeber hatte dieses bereits in seinem Unternehmen eingeführt. Mehr als die Hälfte der befragten Arbeitgeber gaben als Hinderungsgründe ihre Betriebsgröße, fehlende Kompetenz im Unternehmen oder vereinzelt auch Kostengründe an. Knapp über die Hälfte der Arbeitgeber werten die Zeiten der Arbeitsunfähigkeit ihrer Beschäftigten systematisch aus. Fast 60 Prozent gaben an, eine durchschnittliche Arbeitsunfähigkeitszeit ihrer Mitarbeiter betrage maximal fünf Tage.

Erfolgsfaktoren für ein Eingliederungsmanagement sind aus Sicht der Arbeitgeber ein vertrauensvolles Klima zwischen den Mitarbeitern selbst sowie ein positives Verhältnis zu den unmittelbaren Vorgesetzten und zur Betriebsleitung. Jeweils mehr als 90 Prozent halten das für wichtig. Deutlich mehr als 80 Prozent der Arbeitgeber halten ein frühzeitiges Ansprechen arbeitsunfähiger Mitarbeiter für unverzichtbar, aber nur etwa ein Drittel kümmert sich darum innerhalb der ersten Wochen der Arbeitsunfähigkeit. Der unmittelbare Vorgesetzte ist aus Sicht der befragten Arbeitgeber dafür am ehesten geeignet.

Etwa 80 Prozent der befragten Arbeitgeber halten eine persönliche Beratung vor und während der Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie bei der konkreten Eingliederung eines kranken Mitarbeiters für wichtig. Die Arbeitgeber billigen dabei den Rehabilitationsträgern hohe Kompetenz bei der Unterstützung ihres Eingliederungsmanagements zu.

In der Modellregion Teltow wurden unter Beteiligung des trägereigenen Reha-Zentrums Seehof in Teltow ein aufsuchendes und niederschwelliges Beratungsangebot für Arbeitgeber, ein Assessmentverfahren zur Diagnostik von Fähigkeitsstörungen sowie ein Service für niedergelassene Haus- und Fachärzte eingerichtet. Hierbei wurden

nach Möglichkeit die behandelnden Haus- oder Fachärzte der Beschäftigten beteiligt.

Nach dem Assessmentverfahren trafen die Teilnehmenden eine Entscheidung zur Auswahl möglicher Leistungen und bereiteten in vielen Fällen ein Antragsverfahren beim zuständigen Rehabilitationsträger vor. Es wurden auch 20 Patienten intensiv sozialmedizinisch untersucht. In mehreren Fällen konnten zeitnah gezielte Behandlungen eingeleitet werden. Die Beteiligung von Werks- und Betriebsärzten am Eingliederungsmanagement kann ein viel versprechender Ansatz sein. Der Erfolg hängt aber von deren Arbeitsvoraussetzungen und -möglichkeiten ab, die je nach Größe des Unternehmens äußerst unterschiedlich sind.

Im Ergebnis zeigen die Erfahrungen aus dem Projekt, dass funktionierendes betriebliches Eingliederungsmanagement mit Unterstützung der Rehabilitationsträger die frühzeitige Rückkehr von Arbeitnehmern an den Arbeitsplatz erleichtert und Beschäftigung sichert. Dies senkt nicht nur die Kosten der Unternehmen. Auch Rentenversicherungsträger können durch die Einsparung von Erwerbsminderungsrenten profitieren.

**„Handlungsstrategien für betriebliche Interessenvertretungen“ des DGB Bildungswerkes Düsseldorf e.V.**

Das Projekt wurde vom 1. Juli 2007 bis zum 28. Februar 2007 durchgeführt und mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert. Es hatte das Ziel, für die betriebliche Interessenvertretung und zusammen mit dieser Handlungsstrategien zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements zu entwickeln. Am Projekt haben 80 Personen teilgenommen, überwiegend Betriebsräte und Schwerbehindertenvertreter.

Zunächst wurden die rechtlichen Grundlagen dargestellt. Zudem wurde eine Prozesskette entwickelt, die die Grundlage für die weiteren Überlegungen und Ausarbeitung mit den betrieblichen Interessenvertretungen bildete. Die Teilnehmenden bearbeiteten und diskutierten gemeinsam mit dem Projektteam die erarbeitete Prozesskette. Für die anschließende Testphase wurde ein Fragebogen erarbeitet. Mit dem Fragebogen und der erarbeiteten Prozesskette traten die Teilnehmenden in die anschließende betriebliche Testphase. In einem Workshop in Berlin wurden alle Ergebnisse zusammengetragen und evaluiert. Zum Abschluss wurden die erarbeiteten Empfehlungen in einem Handlungsleitfaden zusammengefasst, der die zu gehenden Schritte detailliert erklärt (Abbildung 5).

Es ist geplant, den Handlungsleitfaden bundesweit in unterschiedliche Betriebe zu tragen. Dies soll durch Seminare (ca. 2 000 Teilnehmertage im Jahr) und Veröffentlichungen geschehen, unter anderem auf der Homepage der Initiative.

**„PRÄBOB – Prävention und Beschäftigungssicherung in kleinen Unternehmen der Dienstleistungsbranche im Raum Oberhausen und Umgebung“ des Netzwerkes „Dienstleistungen Oberhausen NWDO e.V.“**

Dieses Projekt, das vom 1. Januar 2006 bis zum 31. Dezember 2006 durchgeführt und mit Mitteln des europäischen Sozialfonds gefördert wurde, hatte das Ziel, durch betriebliche Präventionsmaßnahmen einen Beitrag zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaft in kleinen Unternehmen zu leisten. Ein weiteres Ziel war es, Wege aufzuzeigen, wie das Thema betriebliche Prävention speziell an kleine Unternehmen heran und in sie hinein getragen werden kann.

Die koordinierende Stelle des Projekts PRÄBOB war ein Netzwerkzirkel, der im Projektzeitraum zehnmal tagte. Zunächst wurden aus dem Kreis der Netzwerkmitglieder interessierte Unternehmer gesucht, die anderen Unternehmen ihr Wissen zur Verfügung stellen mochten. Es folgte eine Qualifizierung von zehn Beratern zum betrieblichen Eingliederungsmanagement und zu Fragen der Prävention und Gesundheitsförderung in kleinen Unternehmen.

Aus dem Netzwerkzirkel wurden feste Ansprechpersonen für die anfragenden Unternehmen bestimmt, um zu gewährleisten, dass die Unternehmen immer einen einzigen Ansprechpartner hatten. Die zuständige Ansprechperson führte ein Gespräch im Unternehmen vor Ort, bei dem der individuelle Beratungsbedarf abgestimmt wurde, koordinierte alle weiteren Schritte der Beratung und beauftragte Berater.

Der Zugang zu den Beratungsempfängern erfolgte über die Netzwerkstrukturen. Mitunter ergaben sich auch Unternehmerkontakte außerhalb des Netzwerkes, die motiviert durch die positive Einschätzung des Projekts „PRÄBOB“ Netzwerkmitglied werden wollten. Insgesamt konnten so 16 Unternehmen mit insgesamt rund 350 Beschäftigten beraten werden.

Alle Unternehmen erhielten einen Ordner mit Materialien zur Unterstützung. Einige haben auch das Angebot genutzt, die Materialien individuell auf das Unternehmen anzupassen. Ein wichtiger Teil der Arbeit in den Unternehmen bestand auch in der Unterstützung bei der Durchführung individueller Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Darüber hinaus wurden alle Unternehmen über die Möglichkeiten der Unterstützung bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen aufgeklärt. Da die jeweiligen Beschäftigten in einem Einzelgespräch beraten wurden, konnte auf die besonderen Bedürfnisse von Frauen eingegangen werden.

„PRÄBOB“ wurde nach dem Projektende nicht beendet, sondern wird seit März 2007 in Form einer festen Arbeitsgruppe im Netzwerk Dienstleistungen (NWDO) mit der Unterstützung der AOK Rheinland/Hamburg fortgeführt.

Abbildung 5

**Modifizierte Prozesskette: „10 Schritte zum Ziel“**

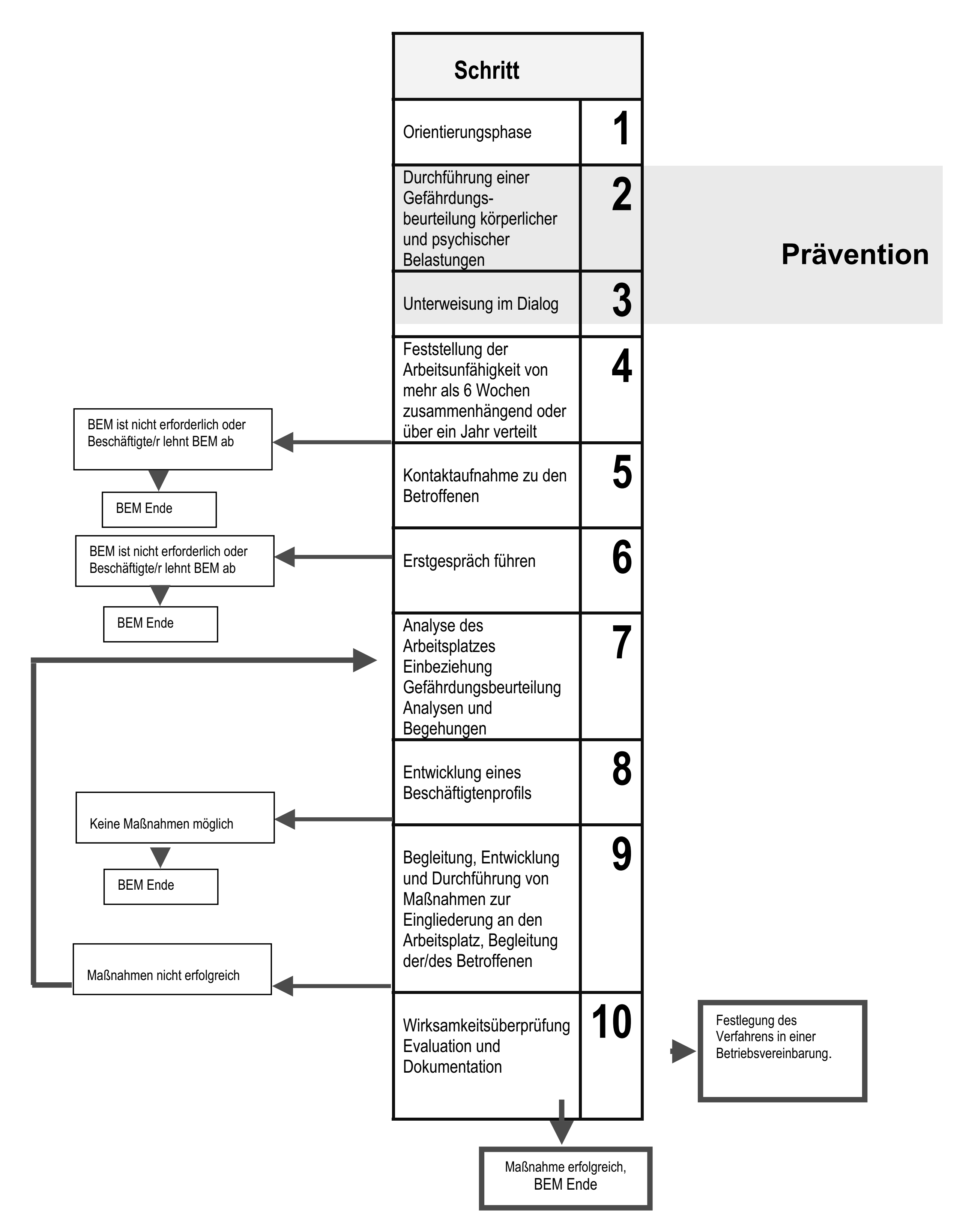
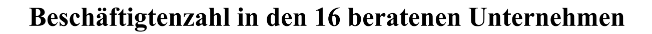
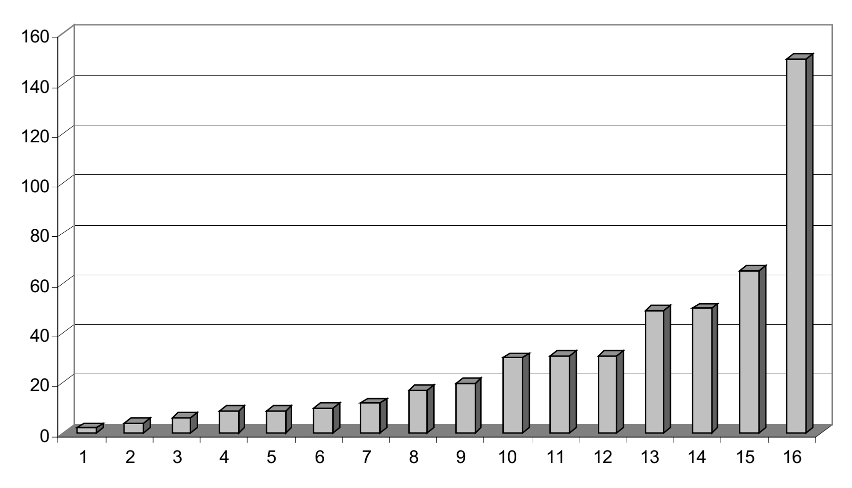


Abbildung 6


**Beschäftigtenzahl in den 16 beratenen Unternehmen**




Quelle: Netzwerk „Dienstleistungen Oberhausen NWDO e.V.“

### 4.3 Aktivitäten

Im Rahmen der Initiative wurden neben der finanziellen Förderung von Projekten auch 43 Aktivitäten als Best-Practice-Beispiele vorgestellt, die nicht mit Mitteln der Initiative gefördert wurden, aber nach Ansicht des Gremiums der Initiative beispielgebend für die Umsetzung einer der drei Ziele sind. 13 Aktivitäten wurden im Schwerpunktbereich „Ausbildung“ durchgeführt, 20 im Bereich „Beschäftigung“ und neun im Bereich „Betriebliche Prävention“. Einige dieser Aktivitäten (wie zum Beispiel die von E.ON, der METRO Group und Siemens) wurden erst durch das damalige Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung beziehungsweise das Bundesministerium Arbeit und Soziales initiiert.

Bei der Aufnahme als Aktivität im Rahmen der Initiative wurde bewusst darauf verzichtet, sich auf Unternehmen zu beschränken, um die Darstellung der Vielfalt von bereits vorhandenen Best-Practice-Beispielen auf allen Ebenen zu ermöglichen. Aufgezeigt wurde dadurch unter anderem auch, dass Netzwerkbildungen und Kooperationen zwischen Unternehmen und Organisationen behinderter Menschen sowie Einrichtungen beruflicher Rehabilitation die Chancen einer erfolgreichen beruflichen Integration beziehungsweise die Sicherung bestehender Beschäftigungsverhältnisse unterstützen können.

#### 4.3.1 Schwerpunkt „Förderung der Ausbildung“

Es wurden 13 Aktivitäten zum Schwerpunkt „Förderung der Ausbildung“ als sog. Best-Practice-Beispiel aufgenommen:

Tabelle 31

**Aktivitäten im Schwerpunkt „Förderung der Ausbildung“**

| Durchführende (alphabetische Reihenfolge) | Inhalt |
|---|---|
| A-BIS e.V. in Kooperation mit Bildungszentrum Kalle-Albert, Wiesbaden | Ausbildung schwerbehinderter Jugendlicher aller Nationalitäten im ersten Ausbildungsmarkt in vielen Ausbildungsberufen. |
| Arbeit-Schule-Integrations-Gesellschaft (ASIG) e.V. in Kooperation mit der Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport, Berlin | Gründung „Netzwerk Berliner Schülerfirmen“ – Projekt zur Förderung von Jugendlichen mit Lernbeeinträchtigungen und Behinderungen durch Aufbau von Schülerfirmen und partnerschaftliche Zusammenarbeit von Schulen und Unternehmen. |
| Berufsbildungswerk des Annastifts e.V. Hannover | „Tele-Berufsausbildung“ – Dreijährige individualisierte Ausbildung schwerstkörperbehinderter junger Menschen aus dem norddeutschen Raum via Telelearning zur Bürokauffrau/zum Bürokaufmann mit Schwerpunkt Telearbeit in häuslicher Umgebung. |

noch Tabelle 31

| Durchführende (alphabetische Reihenfolge) | Inhalt |
|---|---|
| bksys Systemplanung, Leutenbach | Ausbildung eines blinden Jugendlichen zum Fachinformatiker unter Mitwirkung der Nikolauspflege und mit Unterstützung der Arbeitsagentur und des Landeswohlfahrtsverbandes Baden-Württemberg. |
| Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin | Ausbildung behinderter Jugendlicher in den 22 Reha-Zentren über den Bedarf hinaus; Vereinbarung einer dreimonatigen Übernahmeregelung zur Erlangung von Berufspraxis. |
| E.ON, Düsseldorf | Aktion „Gleiche Chancen für alle“ Bundesweite Bereitstellung von Ausbildungs- und Praktikaplätzen für behinderte und schwerbehinderte Jugendliche. |
| KfW Bankengruppe, Frankfurt | Praktika- und Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche mit verschiedenen Behinderungsarten in barrierefreien Ausbildungsstätten. |
| Privates Förderzentrum für Körperbehinderte Passau | „Job-Chance-K“: Initiative zur beruflichen Integration körperbehinderter Jugendlicher in der Region Passau. Ziel ist es, für Schülerinnen und Schüler der K-Schule Passau berufliche Perspektiven auf dem Ausbildungs- und Beschäftigungsmarkt zu finden. |
| METRO Group in Kooperation mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke, Düsseldorf und Berlin | Modellversuch „Verzahnte Ausbildung Metro Berufsbildungswerke“; Ausbildung behinderter junger Menschen aus Berufsbildungswerken in Betrieben der Vertriebslinien der METRO Group. |
| RWE Konzern, Düsseldorf | „Ich pack das!“ Vorbereitung Jugendlicher und junger Erwachsener mit Behinderungen innerhalb eines Jahres auf den Beginn einer Berufsausbildung. |
| Siemens, München | Unterstützung der Initiative unter dem Motto „Ausbildung ist die beste Integration“ gleich durch mehrere Aktivitäten: Berufsvorbereitung, Kursbesuche, Austausch von Auszubildenden und Angebot von Ausbildungsplätzen für behinderte und schwerbehinderte Jugendliche. |
| TOTAL Deutschland GmbH in Kooperation mit dem Annedore-Leber-Berufsbildungswerk Berlin | Praxisnähe der Ausbildung des Annedore-Leber-Berufsbildungs-werkes Berlin durch Aufträge von TOTAL und Zusammenarbeit mit einer Projektgruppe von Auszubildenden von TOTAL. |
| WDR Köln in Kooperation mit den Landschaftsverbänden Rheinland und Westfalen-Lippe und der BAG der betrieblichen Schwerbehindertenvertretungen in Deutschland e.V., Köln | „Markt der Möglichkeiten“ Informationsveranstaltung zu Fördermöglichkeiten bei der Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen. |

**Aktivitätenbeispiele**

**„Ausbildung ist die beste Integration für behinderte Jugendliche“ von Siemens**

Motiviert durch den Besuch mehrerer Veranstaltungen der Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ wurden im Jahr 2005 Vertreter des damaligen Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung, der Bundesagentur für Arbeit sowie von Berufsbildungswerken zu einem Gespräch nach München eingeladen. Dabei und in zwei weiteren Unterredungen wurden konkrete Aktivitäten beschlossen, die schließlich im März 2006 vom „Council Germany“ (Personalleiter der 13 Siemens-Bereiche) der Siemens AG genehmigt wurden:

1. Jährlich ab dem Geschäftsjahr 2006/2007 wird pro Siemens-Bereich mindestens ein behinderter Jugendlicher zur Ausbildung eingestellt.
2. In drei weiteren Pilot-Aktivitäten wird mit einigen Berufsbildungswerken und dem Berufsausbildungswerk Mittelfranken bei der Berufsvorbereitung und Ausbildung für körper- und lernbehinderte Jugendliche kooperiert.

Ab März 2006 begann die Umsetzung der beschlossenen Aktivitäten. Das Ziel von Siemens, verstärkt behinderte Jugendliche auszubilden, wurde im Internet bekannt gemacht und auf einer Veranstaltung der Initiative vorgestellt. Die Agenturen für Arbeit und die Öffentlichkeit

wurden ebenso informiert wie firmenintern die Betriebsräte und Schwerbehindertenvertrauenspersonen. Das Ergebnis der genannten Anstrengungen: Über 70 Bewerbungen von behinderten und schwerbehinderten Jugendlichen. Konzernweit konnten 13 Ausbildungsplätze für den Ausbildungsbeginn im Herbst 2006 erfolgreich besetzt werden (darunter zwei mit Frauen).

Zusätzlich begannen drei flankierende Pilot-Aktivitäten für die Integration von körper- und lernbehinderten Jugendlichen ins Berufsleben.

– In Erlangen und Nürnberg nehmen seit Oktober 2006 je sechs lernbehinderte Jugendliche aus dem Berufsausbildungswerk Mittelfranken an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme bei Siemens teil. Ziel ist es, bis Juli 2007 die Jugendlichen zu einer anschließenden Berufsausbildung in der Fachrichtung Metall (Metallbearbeitung) zu befähigen. Dies geschieht unter regulären Arbeitsbedingungen im Metallbereich von Siemens. Über das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus ist sichergestellt, dass die Teilnehmer an diesem Modell über den regulären eintägigen Berufsschulunterricht hinaus einen zweiten Berufsschultag erhalten.

– In einer Kooperation mit dem Berufsbildungswerk Rummelsberg wechselten jeweils sechs Auszubildende der Siemens-Ausbildung Nürnberg und des BBW Rummelsberg kurzzeitig ihren Ausbildungsstandort und wurden zwei Wochen mit fachlichen Ausbildungsinhalten qualifiziert. Ziel dieser Kennenlernphase war es, die Jugendlichen für das Thema Behinderung zu sensibilisieren. Nach Aussagen der Auszubildenden war es eine sehr informative Phase – sowohl im Arbeitsumfeld, als auch im zwischenmenschlichen Bereich.

– In Kooperation mit verschiedenen Berufsbildungswerken (BBW Augsburg, Lernbehinderungen; BBW St. Zeno in Kirchseeon, Lernbehinderungen; BBW München für Hör- und Sprachgeschädigte sowie ICP München, Körperbehinderungen) werden insgesamt 21 lern- und sinnesbehinderte Menschen (darunter zwei Frauen) in Pneumatik und Office-Anwendungen in den Ausbildungszentren von Siemens in Augsburg und München qualifiziert. Auch hier geht es um Einblicke in eine reale Arbeitswelt, Herausforderungen für neue Lernsituationen sowie um die Erhöhung der Motivation in der Ausbildung. Im ersten Schritt wird eine zweiwöchige Grundschulung vermittelt. Dann sollen möglichst viele Teilnehmer in vorhandene Gruppen zum gleichen Thema integriert werden. Bei der Grundschulung, die im Herbst 2006 stattgefunden hat, ergaben sich keine besonderen Probleme, allerdings zeigten sich Abweichungen bei der Aufnahmefähigkeit des zu vermittelnden Stoffes. Grundsätzlich konnte eine angenehme, aber anstrengende Arbeit festgestellt werden. Die Ausbilder wollten möglichst allen Teilnehmenden ein höheres Lernniveau mitgeben.

Die Gesamtkosten der Aktivitäten in Höhe von 365 000 Euro teilen sich die Firma Siemens (265 000 Euro) und die Bundesagentur für Arbeit (100 000 Euro).

Die Aktivität von Siemens belegt, dass die betriebliche Ausbildung behinderter Jugendlicher möglich ist, wenn die Leitung eines Unternehmens sich für dieses Ziel ausdrücklich einsetzt und die Interessenvertretungen der Beschäftigten sowie die Beauftragten des Arbeitgebers beziehungsweise Personalverantwortliche zusammenarbeiten. Die Initiative „Ausbildung ist die beste Integration für behinderte Jugendliche“ wird von Siemens auch zukünftig weitergeführt werden.

**„Gleiche Chancen für alle“ von E.ON**

Auch E.ON will die betriebliche Ausbildung behinderter Jugendlicher im Unternehmen verbessern. Die Idee entstand im Rahmen der Auftaktveranstaltung „job – Jobs ohne Barrieren“ des damaligen Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung im September 2004 in Mainz. Angeregt durch die Tagung entwarf die E.ON-Konzernschwerbehindertenvertretung ein Konzept für die Beteiligung des Konzerns an der Bundesinitiative. Nach konstruktiven Gesprächen mit Verantwortlichen des Personalbereichs sowie Ausbildungsverantwortlichen wurde ein klares Bekenntnis zur Unterstützung einer eigenen Aktivität signalisiert. Mit einem Beschluss des Vorstands der E.ON AG konnte die finanzielle Basis für das Projekt gesichert werden. Danach begannen die Gespräche mit der Bundesagentur für Arbeit, den Integrationsfachdiensten sowie den Berufsbildungswerken, um die effiziente Zusammenarbeit bei der Besetzung von Ausbildungsstellen und bei der Durchführung der Ausbildung sicher zu stellen.

Um die notwendige Unterstützung im Konzern zu erhalten, setzte die Aktivität auf eine intensive interne Kommunikation. Auf zahlreichen internen Veranstaltungen bei E.ON-Konzernunterneh-men und im Intranet wurde die Belegschaft über die Ziele und den Aufbau der Aktivität informiert. Die gute Unterstützung durch die Betriebsräte und Führungskräfte war ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Bei der Kommunikation nach außen hat E.ON viele Multiplikatoren und Medien genutzt: Bekanntmachung über Arbeitsagenturen und Integrationsämter, Informationen im Internet, Plakate sowie Hinweise auf die E.ON-Aktivität durch das damalige Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung.

Ein wesentliches Ziel der internen und externen Kommunikation war es, Vorurteile und Barrieren abzubauen, um jungen Menschen den Start ins Berufsleben zu erleichtern. Initiativen wie „Gleiche Chancen für alle“ funktionieren nur, wenn alle Beteiligten ein gut abgestimmtes Netzwerk bilden. Der E.ON-Aktivität ist es in kurzer Zeit gelungen, die Zusammenarbeit mit den Agenturen für Arbeit und den Integrationsämtern schnell und reibungslos zu gestalten. Hilfreich war auch die Unterstützung durch die Politik und die Industrie- und Handelskammern, die die Initiative begrüßten und positiv erwähnten.

Im Ergebnis konnte E.ON dank der Aktivität „Gleiche Chancen für alle“ deutlich mehr behinderten jungen Men-

schen einen Ausbildungsplatz anbieten als bisher. So wurden in den letzten zwölf Monaten 28 behinderte Jugendliche (davon fünf Frauen) in Ausbildung in verschiedenen Bereichen (wie Bürokommunikation, Industriemechanik, Elektronik, Küche) gebracht. Die Anzahl schwerbehinderter Auszubildender bei E.ON hat sich damit im Vergleich zu den Vorjahren fast verdoppelt.

Die Integration von Menschen mit Behinderung wird zudem bei E.ON künftig auch formal noch besser institutionalisiert. So gibt es seit September 2005 für die deutschen Konzernunternehmen eine einheitliche Integrationsvereinbarung. Sie formuliert verbindliche Regelungen für die Einstellung und Beschäftigung behinderter Menschen, die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten und Sozialeinrichtungen, sowie für die Prävention am Arbeitsplatz. Auch das ist ein Erfolg der Arbeit der Konzernschwerbehindertenvertretung der E.ON AG. „Gleiche Chancen für alle“ wird eine dauerhafte Aktivität bei E.ON AG bleiben und zu einem festen Bestandteil der Ausbildung werden. Sie belegt einmal mehr, dass eine betriebliche Ausbildung behinderter Jugendlicher bei einem entsprechenden Unternehmenswillen und der Zusammenarbeit aller Partner möglich ist.

### 4.3.2 Schwerpunkt „Verbesserung der Beschäftigungschancen“

Es wurden 20 Aktivitäten zum Schwerpunkt „Verbesserung der Beschäftigungschancen“ als Best-Practice-Beispiel aufgenommen:

Tabelle 32

**Aktivitäten im Schwerpunkt „Verbesserung der Beschäftigungschancen“**

| Durchführende (alphabetische Reihenfolge) | Inhalt |
|---|---|
| ACCESS Integrationsbegleitung in Kooperation mit sieben Werkstätten für behinderte Menschen im Arbeitsagentur-Bezirk Nürnberg | Möglichkeit für Werkstattbeschäftigte und Sonderschulabgänger und Schulabgängerinnen, durch betreute Praktika in Betrieben Erfahrungen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu sammeln mit dem Ziel der Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. |
| Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in der Hamburger Wirtschaft, Hamburg | Unterstützung der Hamburger Schwerbehindertenvertretungen, Information über die Belange beschäftigter sowie Arbeit suchender behinderter Menschen, unter anderem durch Aktionen und Veranstaltungen sowie die Erstellung und den Versand des Informationsblattes „Info-Dienst“, Verleihung des 1999 ins Leben gerufenen „Integrationspreises“. |
| Bayerische Staatsregierung, München | Überreichung des Integrationspreises „Job Erfolg 2005“: Auszeichnung von bayerischen Unternehmen, die sich um die Integration schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben verdient gemacht haben. |
| BiBeZ – Ganzheitliches Bildungs- und Beratungszentrum zur Förderung und Integration behinderter bzw. chronisch erkrankter Frauen und Mädchen e.V., Heidelberg | Berufsorientierte Beratungsarbeit für Frauen mit Behinderung, Information und Beratung von Arbeitgebern und Interessensvertretungen von Beschäftigten, berufsorientierte Bildungs- und Qualifizierungsarbeit für Klientinnen, Arbeitgeber und Interessierte, Öffentlichkeitsarbeit sowie Netzwerkarbeit. |
| Bundesanstalt für Gewässerkunde, Koblenz in Kooperation mit mehreren Werkstätten für behinderte Menschen | Angebot eines breiten Ausbildungsspektrums und barrierefreier Zugang zu allen Bereichen zur Erweiterung der Möglichkeiten der Ausbildung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen. |
| DBS gGmbH, Wiesbaden | Berufliche Integration von behinderten Menschen durch Entwerfen von Arbeitsinhalten in Zusammenarbeit mit Unternehmen und anschließende Auftragsvergabe an die „Integrationsfirma“ DBS gGmbH. |
| DEICHMANN, Essen | „DEICHMANN-Förderpreis“ – Bundesweiter Wettbewerb zu herausragenden Job-Initiativen zur Verbesserung der beruflichen Zukunftsperspektiven benachteiligter und behinderter Jugendlicher. |
| Graf Deveci – Fit für den Markt, Bochum | Mit dem Engagement „Integration durch Barrierefreiheit“ setzt sich die Firma „Graf Deveci – Fit für den Markt“ für behinderte, insbesondere blinde Menschen mit dem Ziel ein, diese in das Berufsleben zu integrieren. |

noch Tabelle 32

| **Durchführende (alphabetische Reihenfolge)** | **Inhalt** |
|---|---|
| Handwerkskammer für Schwaben, Augsburg | Hilfestellung zum Thema Schwerbehinderung im Handwerk; kompetente Unterstützung von Unternehmern, Beschäftigten und Auszubildenden. |
| Hofgut Himmelreich, Kirchzarten | „Unbehindert miteinander leben, arbeiten und lernen“ (Landessieger „Jugend in Arbeit“) mit dem Ziel, junge Menschen, vor allem mit einer geistigen Behinderung, nach Abschluss eines Eignungspraktikums in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. |
| Institut der deutschen Wirtschaft Köln | REHADAT – Talent*plus* – Informationsportal mit praxisorientierten Antworten zu Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. |
| Iso-Institut in Kooperation mit Ver.di und der IG Metall, Saarbrücken | Entwicklung von Konzeptionen und Materialien zur Qualifikation insbesondere von Schwerbehindertenvertretungen und Betriebs/Personalräten für die Aufgabenbereiche Integration behinderter Menschen, Rehabilitation und Gesundheitsförderung. |
| KfW Bankengruppe, Frankfurt | Beschäftigung behinderter Menschen in unterschiedlichen Bereichen; gegebenenfalls. mit personeller Unterstützung für schwerstbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. |
| Kreis Gütersloh in Kooperation mit Gütersloher Stiftung für psychisch kranke und geistig behinderte Menschen | Verleihung des „Sozial-Oscar“ (alle zwei Jahre) an Unternehmen des Kreises Gütersloh, die sich durch engagierte, vorbildliche und nachhaltige berufliche Integration von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen oder geistiger Behinderung auszeichnen. |
| Lebenshilfe Tübingen e.V. | „JOB FIT“: Ambulante Qualifizierungsmaßnahme für junge Frauen und Männer mit einer geistigen Behinderung mit dem Ziel der langfristigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Konzeption zu „JOB FIT“ entstand durch die Erfahrungen, die mit dem Projekt „KOOP“ im Rahmen der Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ gemacht wurden. |
| OBI Bau- und Heimwerkermärkte GmbH & Co. Franchise Center KG in Kooperation mit dem Berufsförderungswerk Frankfurt am Main, Frankfurt | Integration behinderter Menschen aus Qualifizierungsmaßnahmen im Unternehmen OBI zunächst in Form vom Praktikaplätzen mit dem Ziel einer späteren Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis. |
| Paul-Ehrlich-Institut, Langen | Koordinierung des EQUAL-Projekts „Vieles ist möglich Tandem Partner in der Wissenschaft“ – Zugang beziehungsweise Rückkehr zum Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen in der Wissenschaft. |
| Oberfinanzdirektion Münster | Aktion „Schule und Beruf“: In Zusammenarbeit mit Schulen für behinderte Menschen, Rehabilitationseinrichtungen und Integrationsfachdiensten gibt die Oberfinanzdirektion Münster schwerbehinderten Jugendlichen die Möglichkeit, durch Praktika den Arbeitsalltag in verschiedenen Berufsbildern kennenzulernen. |
| Stiftung Haus der Behinderten Bonn – Gustav Heinemann Haus | Förderung unter einem Dach der medizinischen, medizinisch-beruflichen, beruflichen und sozialen Rehabilitation von Menschen mit Behinderung; Begegnungszentrum von Menschen mit und ohne Behinderung. |
| Unternehmensforum – Arbeitgeber-Fachforum Integration e.V., Mainz | Freiwilliger Zusammenschluss kleiner und großer Firmen zu einem Fachforum der Arbeitgeberseite zu Fragen der Integration behinderter Menschen in die Wirtschaft; neben dem bewährten Fachaustausch der Mitgliedsunternehmen fungiert das Unternehmensforum als Gesprächs- und Diskussionspartner der Wirtschaft mit der Politik und nimmt an der öffentlichen Diskussion zu diesem Themenkomplex aktiv teil. |

**Aktivitätenbeispiele**

**Fachberatung zur „Verbesserung der beruflichen Integration, Prävention und Qualifizierung von schwerbehinderten Menschen im Schwäbischen Handwerk“ bei der Handwerkskammer für Schwaben**

Informations- und Beratungslücken in Handwerksbetrieben zu schließen, ist generelles Ziel des gemeinsamen Pilotprojekts der Handwerkskammer für Schwaben und des Zentrums Bayern Familie und Soziales – Region Schwaben – Integrationsamt, das seit dem Jahr 2001 läuft.

Da es sich bei Handwerksbetrieben oft um Kleinbetriebe handelt, die deswegen bei der Erhebung zur Ausgleichsabgabe nicht erfasst werden, haben die Integrationsämter selbst nur geringe Chancen, direkt mit den Betrieben Kontakt aufzunehmen, um sie zu informieren und zu beraten. Ein hoher Anteil dieser Kleinbetriebe wird aber durch das breite Beratungs- und Dienstleistungsangebot der Handwerkskammern erreicht.

Die dortigen Strukturen werden von der Fachberatung genutzt, um eine möglichst große Zahl von Handwerksunternehmen zu informieren und zu beraten. Zur Umsetzung des Ziels wurde die Fachberatung bei der Handwerkskammer für Schwaben dem Geschäftsbereich Beratung und dort der Hauptabteilung „Betriebswirtschaftliche Beratung“ zugeordnet. Die dortigen Beraterinnen und Berater informieren in einem Netzwerk von Haupt- und Außenstellen das schwäbische Handwerk – auch in den Betrieben vor Ort – zu betriebswirtschaftlichen, technischen und rechtlichen Fragen. Sie fungieren dabei als Türöffner, bieten die Beratungsleistung der Fachberatung aktiv an und stellen somit letztendlich die Beratungskontakte her. Weitere Multiplikatoren der Fachberatung stellen die Handwerksvertretungen, namentlich die zehn Kreishandwerkerschaften als berufsübergreifende Zusammenschlüsse aller Innungen auf Stadt- oder Landkreisebene und die circa 150 Innungen als Zusammenschluss von Unternehmern aus dem gleichen Gewerbe, dar.

Ergänzt wird diese Multiplikatorenarbeit durch die Öffentlichkeitsarbeit der Fachberaterin selbst, indem sie ihr Beratungsangebot in Veranstaltungen und Seminaren der Handwerkskammer für Schwaben unter anderem den Zielgruppen Unternehmer, Kreishandwerksmeister, Obermeister, Ausbilder und Prüfer vorstellt oder über Themen ihres Beratungsbereiches auf externen Veranstaltungen referiert. Auch erhalten alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Meisterbildungskursen und Existenzgründungsseminaren Informationen über diese spezielle Beratungsleistung. Der Schwerpunkt der Fachberatung bezieht sich auf den Erhalt von Arbeitsplätzen und darauf, Arbeitgeber zu überzeugen, dass es sich lohnt, diese zu erhalten. Dabei sind vor allem Informationen über die Leistungen des Integrationsamtes und der Bundesagentur für Arbeit bedeutsam. Weitere Beratungsschwerpunkte sind die Ausbildung einschließlich der Berücksichtigung besonderer Belange von Auszubildenden mit Behinderung bei der Gesellenprüfung, sowie die Gründung und Erhaltung einer selbstständigen beruflichen Existenz.

Die überwiegende Zahl der Kundinnen und Kunden der Fachberatung erwarten im Rahmen einer Neueinstellungsabsicht in erster Linie einen geeigneten Mitarbeiter beziehungsweise eine geeignete Mitarbeiterin. Eine untergeordnete Rolle spielt dabei zunächst, ob der Bewerber oder die Bewerberin behindert ist. Allerdings zeigt sich, dass der besondere Kündigungsschutz nach § 85 SGB IX und der Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX als Einstellungshemmnisse angesehen werden. Hier besteht vor allem Informationsbedarf über die Aufgaben des besonderen Kündigungsschutzes, über Zustimmungserfordernisse und Zustimmungsquoten, über Antragsverfahren und Verfahrensabläufe. Die Beratungstätigkeit der Fachberatung im schwäbischen Handwerk erfordert ein hohes Maß an fallbezogener Information, Unterstützung und Koordination.

**„Unbehindert miteinander leben, arbeiten und lernen“ im Hofgut Himmelreich**

Ziel der als Landessieger „Jugend in Arbeit“ ausgezeichneten Aktivität „Unbehindert miteinander leben, arbeiten und lernen“ im Hofgut Himmelreich ist es, 13 junge Menschen, vor allem mit einer geistigen Behinderung, nach Abschluss eines Eignungspraktikums in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, damit sie zusammen mit nicht behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einem Gastronomiebetrieb auf betriebswirtschaftlich gesicherter Basis zusammenarbeiten. Das Projekt begann im September 2004 und wird im Gasthof Himmelreich im Schwarzwald realisiert.

Während eines sechsmonatigen Einstiegspraktikums durchlaufen die behinderten Jugendlichen verschiedene Bereiche des Betriebs – Küche, Service Etage und gegebenenfalls den Außenbereich. Regelmäßig finden einmal in der Woche Schulungen statt, in denen die fachlichen Grundlagen der Gastronomie vermittelt werden. In diesem Zusammenhang wurde bei den Mitarbeitenden mit Behinderung deutlich, dass die Eingliederung in das Arbeitsleben in der Gastronomie im Übergang von Schule in den ersten Arbeitsmarkt mehr Zeit erfordert als ursprünglich eingeplant. Die Einrichtung einer ehrenamtlichen Arbeitsassistenz war daher dringend geboten. Die Aufgaben der Arbeitsassistenz sind unter anderem:

- Begleitung der Mitarbeitenden während der Arbeitszeit. Dabei achtet die Arbeitassistenz auf eine gleichwertige und wertschätzende Kommunikation unter den Mitarbeitenden. Es soll kein „betreutes Arbeitsverhältnis“ entstehen,
- Mithilfe bei der Suche nach einem adäquaten Arbeitsplatz für die Mitarbeitenden (Gespräch mit Mitarbeiter, Fachkraft und Projektleitung),
- Bereitstehen für Aussprachen, Klärungen mit Fachkräften und Eltern,
- Beachtung der Fähigkeiten und Fertigkeiten des Mitarbeiters,

- Vermeidung und Abbau von Berührungsängsten und Vorurteilen,
- Hilfestellungen bei der Suche nach einer der Behinderung gerechten Arbeitsstruktur,
- Einübung von Arbeitsvorgängen und -abläufen (zum Beispiel Serviettenfalten, Einschenken, Abrechnen, Eindecken),
- Hilfen beim Erlernen und Vertiefen fachlicher Kenntnisse und Fertigkeiten.

Wenn der behinderte Jugendliche nach dem Eingangspraktikum 50 Prozent der Leistung eines nicht behinderten Mitarbeiters erbringt und selber die An- und Abfahrt zur Arbeit bewältigen kann, erhält er einen Vertrag nach dem regulären Hotel- und Gaststättentarif. Den behinderten Jugendlichen wird so die Möglichkeit eröffnet, im Rahmen eines festen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses, unabhängig von Elternhaus und Sozialleistungen, ein selbstständiges Leben zu führen sowie ihre sozialen und fachlichen Fähigkeiten unter Beweis zu stellen. Die Mitarbeitenden erhalten monatlich den Tariflohn von zurzeit 678 Euro brutto (halbe Stelle), der im ersten Jahr zu 50 Prozent von der Agentur für Arbeit finanziert wird.

Im Umgang mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen konnte im Hofgut Himmelreich die Erfahrung gemacht werden, dass bei den geistig behinderten Menschen zwar ein hoher Bildungsbedarf vorhanden ist, aber auch eine hohe Lernmotivation besteht, die Lernfortschritte möglich macht. Mittlerweile konnten durch das Projekt wie geplant 13 behinderte Jugendliche (darunter sechs Frauen) in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden.

### 4.3.3 Schwerpunkt „Stärkung der betrieblichen Prävention“

Insgesamt wurden neun Aktivitäten zum Schwerpunkt „Stärkung der betrieblichen Prävention“ vom Gremium zur Initiative zur Bekanntmachung als Best-Practice-Beispiel aufgenommen:

Tabelle 33

**Aktivitäten im Schwerpunkt „Stärkung der betrieblichen Prävention“**

| Durchführende (alphabetische Reihenfolge) | Inhalt |
|---|---|
| Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e.V. | Beratungsprojekt „handicap“ zur betrieblichen Schwerbehindertenpolitik für Betriebs- und Personalräte in Klein- und Mittelbetrieben ohne Schwerbehindertenvertretung. Aktivierung betrieblichen Handlungspotentials zur Sicherung der Beschäftigung behinderter Menschen durch betriebliche Präventionsmaßnahmen. |
| Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke, Berlin in Kooperation mit dem Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation GmbH an der Deutschen Sporthochschule Köln | „EIBE“: Definierung von Kriterien für ein betriebliches Eingliederungsmanagement in den deutschen Berufsförderungswerken und Entwicklung von Produkten, die die Prozesseinführung fördern. Modellentwicklung zur Einführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements in den Berufsförderungswerken, was auch für kleine und mittlere Unternehmen eine Handlungshilfe bietet. |
| Arbeitskammer des Saarlandes, Saarbrücken | „Aktionen und Maßnahmen zur Förderung der Umsetzung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements im Saarland“ durch die Arbeitskammer des Saarlandes: Durchführung von Veranstaltungen, Berichten und Abfragen zum Stand des betrieblichen Eingliederungsmanagements in Unternehmen und Dienststellen des Saarlandes. Vernetzung, Schulung und Sensibilisierung von betrieblichen Akteuren, Multiplikatoren und Rehabilitationseinrichtungen mit Hilfe des Gesundheitsnetzwerkes ARGUS (Informations- Beratungs- und Kommunikationsplattform). |
| Beratungsinitiative Hamburg | Entwicklung einer breit gefächerten Infrastruktur zur Unterstützung des betrieblichen Eingliederungsmanagements. Vermittlung von Arbeitsmaterial und Konzepten für die Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements an Unternehmen. |

noch Tabelle 33

| Durchführende (alphabetische Reihenfolge) | Inhalt |
|---|---|
| Fleischerei-Berufsgenossen-schaft in Kooperation mit der IKK Südwest-Direkt und der Fleischerinnerung des Saarlandes, Saarbrücken | Abschluss einer Kooperationsvereinbarung für die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements mit dem Ziel, den Arbeitgebern von klein- und mittelständischen Unternehmen Hilfestellungen bei der Umsetzung des betrieblichen Eingliederungsmanagements zukommen zu lassen. |
| Ford-Werke GmbH, Köln und Saarlouis | Ausbau des bestehenden erfolgreichen Eingliederungsmanagements durch Intensivierung der Zusammenarbeit mit den Rehabilitationsträgern und damit Optimierung der Schnittstelle zwischen Unternehmen und Mitarbeitern. |
| Forschungsinstitut Betriebliche Bildung gGmbH, Nürnberg | Entwicklung verschiedener Informations- und Beratungsangebote zur Unterstützung von Personalverantwortlichen, Personal- und Schwerbehindertenvertretungen insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen. Gewinnung und Unterstützung kleiner und mittlerer Unternehmen für das betriebliche Eingliederungsmanagement z. B. durch Handlungsleitfäden, ein Internetportal oder die Förderung von Netzwerken regionaler Bildungsanbieter. |
| MundA GmbH, Essen | Entwicklung eines Verfahrens der Qualitätssicherung von Präventions- und Rehabilitationsdienstleistungen zur Beschäftigungssicherung insb. in kleinen und mittleren Betrieben sowie die Entwicklung eines Zertifikates für Gesundheitsdienstleister, die die Arbeitgeber bei der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements unterstützen und eines Prädikates für Unternehmer, die das betriebliche Eingliederungsmanagement umsetzen. |
| SIZ Care GmbH, Hamburg | Forum zum „Betrieblichen Eingliederungsmanagement“ zur Erläuterung der Regelung nach § 84 Abs. 2 SGB IX unter Berücksichtigung möglicher rechtlicher Folgen, der Stellungnahmen der Gewerkschaften Ver.di und IG-Metall, sowie den Arbeitnehmer- und Arbeitgebervorteilen bezüglich des betrieblichen Eingliederungsmanagements. |

**Aktivitätenbeispiele**

**Betriebliches Eingliederungsmanagement in der Ford-Werke GmbH**

Die Ford-Werke GmbH mit knapp 24 000 Mitarbeitern in Deutschland ist das erste Unternehmen in Europa, das für seinen herausragenden „Disability Management Prozess“ zertifiziert wurde. Das Unternehmen betreibt ein systematisches betriebliches Eingliederungsmanagement bereits seit dem Jahr 2001. Es begann mit einem Projekt, bei dem 300 Mitarbeiter, die aufgrund gesundheitlicher Probleme nicht mehr produktiv tätig waren, wieder vollständig in die Produktion eingegliedert worden sind. Über die Jahre hat sich aus dem Projekt ein mit Engagement und Begeisterung gelebter Prozess entwickelt.

Jede gesundheitliche Veränderung von Beschäftigten, die die Fähigkeit beeinflusst, den Anforderungen eines Arbeitsplatzes gerecht zu werden und dadurch die Möglichkeit des Eintritts einer Behinderung annehmen lässt, ist bei Ford als Anlass für ein betriebliches Eingliederungsmanagement. Fehlzeitenmuster werden als Frühwarnsystem genutzt, um Ursachen zu ermitteln, gezielt gegenzusteuern und den Beschäftigten zu helfen, ihre Probleme zu überwinden oder Veränderungen an Arbeitsplätzen vorzunehmen. Im Vordergrund steht dabei die Aufrechterhaltung der Gesundheit durch Prävention, um persönliche Lebensqualität und dauerhafte Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz sowie Arbeitsplatzerhalt sicherzustellen. Durch die Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements mit eigens für diese Aufgabe freigestellten Beschäftigten ist es gelungen, ein ganzheitliches, nachhaltiges Konzept zu entwickeln, das von den Sozialpartnern uneingeschränkt unterstützt wird. Folgende Prozesselemente werden genutzt:

– Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung,

– Arbeitsmedizin und Angebote der Primärprävention,

– optimierte Arbeitssicherheitsprogramme,

– individuelle Erfassung von Mitarbeiterfähigkeiten und Arbeitsplatzanforderungen, sowie die Benutzung eines Profilvergleichssystems (IMBA) zum optimalen Arbeitseinsatz,

- strukturierte Rehabilitations- und Integrationsprozesse,
- Netzwerke im Sozialversicherungssystem und Kooperation mit Leistungsträgern,
- innerbetriebliche Weiterbildungsangebote,
- soziale Beratung und Unterstützung.

An den Standorten der Ford-Werke GmbH in Deutschland (Köln und Saarlouis) existieren inzwischen 13 Integrationsteams, jeweils mit Vertretern des Betriebsrates, der Schwerbehindertenvertretung, des Personalwesens, des betrieblichen Gesundheitswesens und dem betrieblichen Vorgesetzten sowie einem Mitarbeiter des zentralen Disability Managements. Folgende Maßnahmen wurden im Jahr 2006 von den Integrationsteams durchgeführt:

- 1 085 Fälle wurden insgesamt behandelt,
- davon 343 stufenweise Wiedereingliederungen,
- 474 Arbeitsplatzanforderungsprofile wurden erstellt,
- 277 Mitarbeiterfähigkeitsprofile wurden erstellt,
- 34 Runde Tische mit Betriebskrankenkasse und medizinischem Dienst der Kassen wurden abgehalten und 402 Fälle besprochen,
- sechs Runde Tische mit Betriebskrankenkassen, dem Medizinischen Dienst der Krankenkassen und der Deutschen Rentenversicherung Rheinland (DRVR) wurden abgehalten und 48 Fälle besprochen.

Zur Weiterentwicklung und kontinuierlichen Verbesserung der Disability Management Prozesse tagt regelmäßig ein Steuerkreis unter Leitung des Disability Managers mit Vertretern der Geschäftsleitung des Unternehmens und des Betriebsrates.

**„EIBE“: Eine Aktivität der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Berufsförderungswerke in Kooperation mit dem Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation GmbH an der Deutschen Sporthochschule Köln**

Das Projekt „EIBE“ hat zum Ziel, bundesweit in den Berufsförderungswerken Kriterien für ein betriebliches Eingliederungsmanagement zu definieren und Produkte zu entwickeln, die die Prozesseinführung fördern.

Im Vordergrund steht das Ziel, ein Modell zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements für die eigenen Beschäftigten in den Berufsförderungswerken zu entwickeln, das auch für kleine und mittelgroße Unternehmen eine attraktive und effektive Handlungshilfe darstellen kann. Bei den Berufsförderungswerken handelt es sich meist um mittelgroße Dienstleister im Bildungsbereich, die über umfassende Kompetenzen in der beruflichen Rehabilitation und Integration verfügen. In der Konzeption des betrieblichen Eingliederungsmanagements steht die Anwendung mit dieser Zielgruppe im Fokus der Entwicklung. Im weiteren Projektverlauf soll aber zunehmend auch die Zielgruppe der kleinen und kleinsten Unternehmen in den Mittelpunkt rücken. Zu den Einzelheiten des Projekts siehe Abschnitt 2.8.

## 4.4 Öffentlichkeitsarbeit

**Veranstaltungen**

Im Rahmen der Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ sind insgesamt zehn Veranstaltungen durchgeführt worden. Fünf Veranstaltungen wurden mit Mitteln der Initiative aus dem Ausgleichsfonds in Höhe von insgesamt rund 80 000 Euro unterstützt, das heißt mit lediglich rund drei Prozent der insgesamt der Initiative zur Verfügung stehenden Mittel. Für die fünf weiteren Veranstaltungen konnten Partner gewonnen werden, die die finanziellen Aufwendungen übernahmen. Zielgruppe aller Veranstaltungen waren die betrieblichen Akteure, also Arbeitgeber, Arbeitgebervertreter (Beauftragte der Arbeitgeber), Mitglieder von Beschäftigtenvertretungen (wie Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen) und Vertreter und Vertreterinnen von Organisationen, die sich mit der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben befassen.

Tabelle 34

**Veranstaltungen im Rahmen der Initiative**

| Federführender Veranstalter | Schwerpunkt | Ort und Termin |
|---|---|---|
| Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung | Alle, Auftaktveranstaltung | Mainz am 14. September 2004 |
| Unternehmensforum | Förderung der Ausbildung | Frankfurt a. M. am 4. März 2005 |
| Arbeitsgemeinschaft der Deutschen Berufsförderungswerke | Verbesserung der Beschäftigungschancen | Erfurt am 28. April 2005 |

noch Tabelle 34

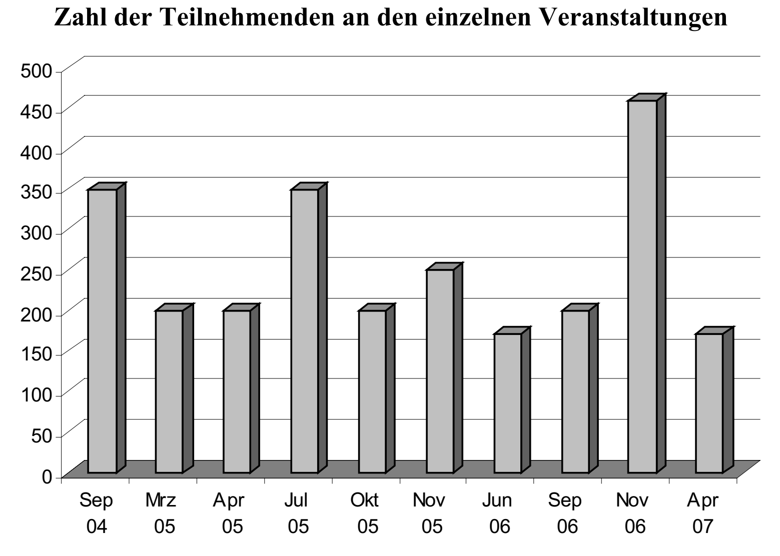
| Federführender Veranstalter | Schwerpunkt | Ort und Termin |
|---|---|---|
| Deutsche Vereinigung für Rehabilitation | Stärkung der betrieblichen Prävention | Berlin am 1. Juli 2005 |
| Fortbildungsakademie der Wirtschaft | Alle, Zwischenbilanzveranstaltung | Hamburg am 4. Oktober 2005 |
| Deutsche Vereinigung für Rehabilitation | Stärkung der betrieblichen Prävention | Berlin am 18. November 2005 |
| DBS gGmbH | Verbesserung der Beschäftigungschancen | Wiesbaden am 12. Juni 2006 |
| E.ON AG | Förderung der Ausbildung | Düsseldorf am 18. September 2006 |
| Deutsche Vereinigung für Rehabilitation | Stärkung der betrieblichen Prävention | Stuttgart am 3. November 2006 |
| Oberfinanzdirektion Münster | Verbesserung der Beschäftigungschancen | Münster am 26. April 2007 |

An den Veranstaltungen nahmen zwischen 170 und 460, insgesamt über 2 500 Personen teil. Auf besonders großes Interesse stießen neben der Auftaktveranstaltung vor allem die Schwerpunktveranstaltungen zur Stärkung der betrieblichen Prävention, was den bereits dargelegten Informationsbedarf bestätigt. Auch die übrigen Veranstaltungen zu den Schwerpunktbereichen „Förderung der Ausbildung“ und „Verbesserung der Beschäftigungschancen“ waren unter Berücksichtigung der fachspezifischen Themen Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen außerordentlich gut besucht.

Der Anteil an Besuchern, die in Unternehmen und Dienststellen Verantwortung für die Beschäftigung behin-

Abbildung 7

**Zahl der Teilnehmenden an den einzelnen Veranstaltungen**




Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

derter Menschen tragen (sowohl von Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerseite) war mit durchschnittlich über 40 Prozent hoch. Zwei Veranstaltungen beschäftigten sich mit dem Schwerpunkt „Förderung der Ausbildung“ und jeweils drei mit der „Verbesserung der Beschäftigungschancen“ sowie der „Stärkung der betrieblichen Prävention“. Bei zwei Veranstaltungen handelte es sich um Querschnittsveranstaltungen, in denen alle Schwerpunkte und damit die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben insgesamt thematisiert worden sind. Auf allen Veranstaltungen wurden Best-Practice-Beispiele vorgestellt, die andere Unternehmen und Dienststellen dazu motivieren sollten, sich den Zielen der Initiative anzuschließen. Beteiligt haben sich dabei unter anderem die Berliner Stadtreinigungsbetriebe, die Bundesanstalt für Gewässerkunde, die bksys Systemplanung, Bosch, Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co KG, DaimlerChrysler AG, EDEKA, E.ON, Ford Werke GmbH, Fraport AG, Füngeling Router gGmbH, Handwerkskammer für Schwaben, METRO Group, Oberfinanzdirektion Münster, OBI, Optonet, Siemens, WDR und ZDF. Bei allen Veranstaltungen bestand die Möglichkeit, sich an Informationsständen verschiedener Aussteller über Themen im Zusammenhang mit der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben gezielt zu informieren.

Durch die Veranstaltungen entstanden viele Netzwerke zwischen Unternehmen und Verbänden sowie Organisationen. Daneben gelang es aber auch, die Motivation von Unternehmen zu wekken, eigene Aktivitäten zur Förderung und Verbesserung der Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen im Rahmen der Initiative zu starten. So wären beispielsweise die bereits vorgestellten Aktivitäten der E.ON AG und Siemens ohne die Veranstaltungen nicht zu Stande gekommen.

**Internetauftritt und E-Mail-Newsletter**

Der Internetauftritt der Initiative ist auf der Homepage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (www.bmas.bund.de) in die Rubrik „Teilhabe behinderter Menschen“ integriert. Er kann aber auch direkt (www.jobs-ohne-Barrieren.de) erreicht werden. Er enthält die Rubriken „Aktuelles“, „Entstehungsgeschichte“, „Wir sind schon dabei“, „Beteiligen Sie sich“, „Veranstaltungsberichte“ sowie „job in den Medien“. Um das Internetangebot auch für gehörlose oder hörgeschädigte Menschen besser nutzbar zu machen, ist es mit Hilfe von Gebärdensprachfilmen dargestellt worden. Zwischen Februar 2006 und April 2007 wurden im Monat durchschnittlich über 10 000, insgesamt über 156 000 Seiten des Internetauftritts aufgerufen.

Erfreulich ist, dass sich das Interesse in den letzten Monaten insgesamt noch steigerte. Mit 17 260 Seitenabrufen wurde im März 2007 ein neuer Höchststand erreicht. Allein die Rubrik „Wir sind schon dabei“ weist bislang über 42 000 Seitenabrufe auf. Auf großes Interesse stößt aber beispielsweise auch die Rubrik „Veranstaltungsberichte“ und die dortigen Anlagen. So wurde der Tagungsreader zur Veranstaltung mit dem Schwerpunkt „Stärkung der betrieblichen Prävention“ am 3. November 2006 nach seiner Veröffentlichung innerhalb von zehn Tagen über 1 700 mal aufgerufen und gehörte damit für diesen Zeitraum zu den zehn meistgelesenen PDF-Dokumenten (von über 4 200) der Homepage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Daneben wurden die Initiative, ihre Projekte und Aktivitäten auch auf den Homepages zahlreicher Mitglieder der Initiative und Projektdurchführenden ausführlich vorgestellt. So bietet beispielsweise die Homepage des Sozialverbandes VdK Deutschland (www.vdk.de) regelmäßig aktuelle Informationen zur Initiative an. Eine sehr umfangreiche Homepage weist das Projekt der Universität Hamburg auf, die den Modellversuch „VAMB – Verzahnte Ausbildung METRO Group mit Berufsbildungswerken“ wissenschaftlich begleitet hat (siehe auch das bereits vorgestellte Projektbeispiel).

Der Bekanntheitsgrad der Initiative im Internet hat sich seit Beginn der Initiative deutlich erhöht. Wies die Internetsuchmaschine „Google“ im Februar 2005 erst 1 920 Einträge auf, waren es im August 2005 bereits 13 900. Seit November 2005 lagen die Zahlen der Einträge stets bei jeweils über 20 000 Einträgen, Ende März 2007 bei 23 400. Eine ähnliche Entwicklung zeigen stichpunkthafte Überprüfungen anderer Suchmaschinen wie „web.de“, „yahoo.de“ und „msn.de“.

Der kostenlose E-Mail-Newsletter des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu „Behinderung“ und zur Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“, der jeweils bei aktuellen Ereignissen (wie Veranstaltungsankündigungen, Broschüreneuauflagen, Projektabschlüsse etc.) verschickt wird, hat mittlerweile über 37 000 Abonnenten und ist damit der zweiterfolgreichste fachbezogene E-Mail-Newsletter des Ministeriums, knapp hinter dem zum Thema „Rente“. Seit dem Start der Initiative im Jahr 2004 konnte damit die Zahl der Abonnenten des ursprünglichen E-Mail-Newsletter „Behinderung“ des damaligen Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung (rund 12 000 Abonnenten) mehr als verdreifacht werden.

**Broschüren**

Die Broschüre „job – Jobs ohne Barrieren: Leistungen an Arbeitgeber, die behinderte oder schwerbehinderte Menschen ausbilden oder beschäftigen“ informiert über staatliche Förderleistungen, die Arbeitgeber für die Ausbildung oder Beschäftigung behinderter Menschen erhalten können und nennt die jeweils zuständigen Leistungsträger. Daneben enthält sie aber auch aktuelle Informationen zur Initiative, wie zum Umsetzungsstand und zu Projektergebnissen, und Hinweise auf Bundes- und Ländersonderprogramme.

Ursprünglich war die Broschüre lediglich als Beilage zur Tagungsmappe der Auftaktveranstaltung am 14. September 2004 beim ZDF in Mainz mit einer Auflage von 500 Exemplaren angefertigt worden. Nachdem jedoch be-

reits eine Woche nach der Veranstaltung mehr als 8 000 Anforderungen beim damaligen Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung eingegangen waren, wurde die Beilage als Broschüre ausgestaltet und in einer ersten Auflage mit 25 000 Exemplaren hergestellt. Im März 2007 erschien mittlerweile die dritte vollständig überarbeitete Auflage der Broschüre, die neben der Darstellung von Fördermöglichkeiten auch einen Einblick in die Projektarbeiten anhand von je einem Projektbeispiel zu jedem Schwerpunkt gewährt. Insgesamt wurden bislang über 130 000 Broschüren angefordert. Die Broschüre steht auch zum kostenlosen Download auf den Internetseiten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu Verfügung und wurde alleine von Februar 2006 bis März 2007 über 10 000 mal heruntergeladen.

In weiteren sechs Broschürentiteln zum Thema Behinderung mit einer Gesamtauflage von ca. 300 000 Exemplaren ist die Initiative beworben worden. In der Publikation „Soziale Sicherung im Überblick“ wurde jedes Jahr eine detaillierte Darstellung der Initiative abgedruckt. Insgesamt sind von dieser Broschüre 460 000 Exemplare in deutscher Sprache erstellt worden, 85 000 Exemplare in englischer, französischer, spanischer, italienischer und türkischer Sprache.

**DVD und sonstige Medien**

Auf der Neuauflage der DVD „Barrierefreies Internet“, die im Mai 2005 in einer Gesamtauflage von 10 000 Exemplaren erschien, war auch ein Beitrag über die Ziele der Initiative in Form eines Interviews mit der damaligen Bundesministerin für Gesundheit und Soziale Sicherung, Ulla Schmidt, enthalten.

Im September 2006 erschien die DVD „job – Jobs ohne Barrieren“ mit einer Auflage von 5 000 Exemplaren, die neben einem Interview mit dem Bundesminister für Arbeit und Soziales, Franz Müntefering, auch vier Projekte („3 B“ der pebb GmbH, „Fit für Arbeit“ der Fünfgeling Router gGmbH, „Jobbrücke“ des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz und „VAMB“ der Universität Hamburg) vorstellt und umfassende Informationen über die Initiative bereithält. Aufgrund der großen Nachfrage mussten bereits im November 2006 und Mai 2007 weitere Exemplare der DVD nachgepresst werden.

Die Filmbeiträge der DVD wurden im Jahr 2006 in der Sendereihe Arbeitsmarkt Report bei den Fernsehsendern FAB-Fernsehen Berlin, Rhein-Main-TV, Elbe-TV und Frankfurt TV ausgestrahlt. Weiterhin wurden sie über „Job TV24“, Rhein-Main-TV und FAB über terrestrische Frequenzen und Satellit bundesweit ausgestrahlt, wobei die Sendungen von einigen Sendern mehrfach wiederholt wurden. „Job-TV-24“ stellte Ausschnitte auch ins Internet. Die jeweiligen Einschaltquoten der einzelnen Sender lagen zwischen 30 000 bis 240 000. Im Jahr 2007 wurde und wird der Film noch einmal gesendet bei Rhein-Main-TV, FAB-Berlin, Thüringen TV, Elbemedien, Job-TV-24.

Auch in zahlreichen sonstigen Medien erschienen Berichte über die Initiative und deren Projekte sowie Aktivitäten. Im Internet sind unter der Rubrik „job in den Medien“ bislang 36 Berichte eingestellt, die dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales bekannt sind. Neben Veröffentlichungen in Fach- und Organisationspublikationen gab es auch Veröffentlichungen in regionalen und überregionalen Tageszeitungen. Daneben informierten aber auch die Mitglieder der Initiative regelmäßig über die Entwicklungen durch Newsletter, Rundschreiben, Organisations- und Verbandszeitungen etc.

### 4.5 Ausblick

Aufgrund des nach wie vor bestehenden großen Bedarfs an Information und Aufklärung über rechtliche Rahmenbedingungen und Möglichkeiten, behinderte Menschen betrieblich auszubilden und auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu beschäftigen, sowie zur Stärkung der betrieblichen Prävention sah bereits der Koalitionsvertrag vom 11. November 2005 eine Fortsetzung der Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ vor.

Am 30. November 2006 empfahl der Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, eine Fortsetzung der Initiative von Mitte 2007 bis Ende 2010 mit drei Millionen Euro aus Mitteln des Ausgleichsfonds zu unterstützen. Als Kofinanzierung werden zwei Millionen Euro aus dem Europäischen Sozialfonds zur Verfügung gestellt. Daneben haben bereits zahlreiche Unternehmen ihre Unterstützung zugesagt. So haben sich die METRO Group, E.ON und Siemens nicht nur bereit erklärt, Veranstaltungen durchzuführen, sondern werden auch ihre bisherigen Aktivitäten zur Förderung der Ausbildung behinderter Jugendlicher weiter ausbauen.

Bei der Fortsetzung der Initiative sollen bewährte Elemente beibehalten werden, insbesondere

- die drei Schwerpunkthemen (Ausbildung, Beschäftigung und betriebliche Prävention),
- der Wettbewerb innovativer Umsetzung: Inhalte von Projekten und Aktivitäten werden nicht vorgegeben, sondern von den Beteiligten zu den Schwerpunktthemen entwickelt,
- die Gliederung in Projekte, Aktivitäten und Öffentlichkeitsarbeit,
- die Struktur: ein Beirat für das Grundsätzliche und ein Gremium insbesondere für die Entscheidungen über die Förderung einzelner Projekte,
- das Multiplikatorensystem zur Einbindung von Unternehmen über Veranstaltungen und Projekte,
- das Veranstaltungskonzept, das heißt jedes Jahr zumindest eine Veranstaltung zu jedem Schwerpunkt,
- die angemessene Berücksichtigung der Belange behinderter und schwerbehinderter Frauen („Gender Mainstreaming“) als Querschnittsaufgabe.

Daneben erscheinen bei der Fortsetzung folgende Anpassungen sinnvoll:

- Die Übergänge zwischen den verschiedenen Phasen des Erwerbslebens (wie von der Schule in die Ausbildung, von der Ausbildung in den Beruf) werden unter dem Motto „job – Job organisiert Brücken“ noch stärker berücksichtigt.
- Die Initiative wird auf weniger, aber großflächigere Projekte konzentriert. So können Ansätze, die sich im Laufe der bisherigen Initiative als erfolgversprechend erweisen, unter Berücksichtigung der genannten Übergänge in der Fläche erprobt und die bisher in den Projekten erreichte Bildung von regionalen Netzwerken zu überregionalen weiterentwickelt werden.
- Die Initiative will stärker die Grundsicherungsträger nach dem SGB II einbinden, da diese für knapp 60 Prozent der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen zuständig sind.
- Das Programm „Job4000“, an dem auch die Länder finanziell beteiligt sind, wird als Aktivität in die Initiative eingebunden.
- Das Modell der verzahnten Ausbildung soll als Standardangebot in jedem Berufsbildungswerk eingeführt werden, da es die beruflichen Integrationschancen behinderter Jugendlicher deutlich erhöht.
- Die Rehabilitationsträger sollen gemäß ihrer Informationsverpflichtungen stärker auf gesetzlichen Regelungen, wie zum Beispiel auf die Prüfpflicht nach § 81 Abs. 1 SGB IX, hinweisen.

Indem auch künftig Arbeitgeber sensibilisiert und gleichzeitig Arbeitsplätze finanziell gefördert werden, leistet die Bundesregierung einen nachhaltigen Beitrag zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen.



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Telefax (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0722-8333